



PERSPETIVAS E TRAJETÓRIAS PROFISSIONAIS EM GESTÃO E CURADORIA DE INFORMAÇÃO:

Relatório de experiência profissional (2004-2018)

Cláudia Raquel da Costa Alves

Relatório de Atividade Profissional

Mestrado em Gestão e Curadoria da Informação

Orientadora: Prof. Doutora Paula Ochôa

Novembro de 2018

Relatório de Atividade Profissional apresentado para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de Mestre em Gestão e Curadoria da Informação realizado sob a orientação científica da Prof. Doutora Paula Ochôa.

AGRADECIMENTOS

Ao longo dos meses dedicados à elaboração deste relatório, contei com o apoio direto ou indireto de algumas pessoas, às quais estou profundamente grata e não posso deixar de o manifestar.

Em primeiro lugar quero agradecer à pessoa que me incentivou, orientou e acompanhou, fazendo críticas altamente pertinentes e construtivas, indicando-me sempre o caminho a seguir: a Prof. Doutora Paula Ochôa. Tenho a certeza que se não tivesse como orientadora a Prof. Paula Ochôa, este projeto não resultaria neste relatório, nem eu teria despertado para a importância de ser eu a escolher, construir e investir na carreira que quero ter.

Em segundo lugar quero deixar bem presente o quanto agradeço à minha família: ao meu marido por me ter dado o apoio e o “empurrão” para avançar, aos meus filhos pelo tempo que não tiveram a mãe disponível para eles, aos meus pais por serem o meu suporte em todos os momentos da minha vida e ao meu irmão e cunhada por tantas vezes me ouvirem a falar sobre “o mesmo”!

Por último, quero deixar o meu agradecimento aos meus amigos e colegas de trabalho pela paciência, por compreenderem as minhas indisponibilidades, pelas conversas informais que tanto contribuíram para a minha reflexão pessoal e por me fazerem acreditar que eu seria capaz de atingir mais um objetivo!

A todos o meu muito, MUITO OBRIGADA!

RESUMO

Numa época tão competitiva, onde novas profissões estão sempre a surgir, a formação e o desenvolvimento de competências pessoais e profissionais são cada vez mais condições imprescindíveis para a manutenção da empregabilidade e uma ferramenta essencial para a gestão da carreira. A Sociedade da Informação veio trazer às organizações o desafio de lidar com ambientes mais dinâmicos, sendo para isso necessário novas exigências de gestão e novos perfis de liderança. O presente trabalho visa apresentar e discutir em forma de relatório, o desenvolvimento pessoal e as competências profissionais adquiridas num período de catorze anos de atividade profissional por Cláudia Alves, licenciada em Ciências e Tecnologias da Documentação e Informação, com especialização em Gestão das Organizações – ramo Gestão de Empresas. Reflete as funções desempenhadas, numa perspetiva de investigação em Gestão e Curadoria de Informação, dando especial enfoque aos últimos dez anos, entre 2008 e 2018, onde desempenhou funções na Biblioteca Municipal da Maia.

Palavras-chave: Estudos biográficos, trajetórias profissionais, Ciência da Informação, Gestão e Curadoria da Informação, Biblioteca Pública

ABSTRACT

In such a competitive time, where new professions are always emerging, the training and development of personal and professional skills are increasingly essential conditions for maintaining employability and an essential tool for career management. The Information Society has brought organizations the challenge of dealing with more dynamic environments, requiring new management requirements and new leadership profiles. This paper aims to present and discuss, in the form of a report, the personal development and professional skills acquired in a period of fourteen years of professional activity by Cláudia Alves, a graduate in Documentation and Information Sciences and Technologies, with specialization in Organizational Management – branch Business management. Reflects the functions performed, in a perspective of research in Management and Information Curation, giving special focus to the last ten years, between 2008 and 2018, where he worked in the Municipal Library of Maia.

Keywords: Biographical studies, professional trajectories, Information Science, Management and Information Curation, Public Library

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	1
Capítulo 1: Estrutura conceptual	1
1.1. Enquadramento e objetivos do Relatório da Atividade Profissional	1
1.2. Estrutura do Relatório	2
1.3. Metodologia da investigação	3
Capítulo 2: Referencial Teórico	4
2.1. Análise das práticas profissionais	4
2.1.1. Prática reflexiva	6
2.1.2. Método biográfico	11
2.2. Competências profissionais	12
2.2.1. Competências profissionais na Administração Pública	15
2.2.2. Competências profissionais dos profissionais I-D	17
2.2.3. Competências profissionais em bibliotecas públicas (municipais)	22
Capítulo 3	25
3.1. Evolução da profissão do Profissional I-D e do setor biblioteconómico português	25
3.1.1. A Biblioteca pública	25
3.1.1.1. O programa Rede Nacional de Bibliotecas Públicas	25
3.1.1.2. O papel social e político da biblioteca pública	28
3.1.1.3. O futuro das bibliotecas públicas	32
3.1.2.1. Evolução da profissão	35
3.1.2.2. O papel do profissional I-D numa biblioteca pública	36
3.1.3. Biblioteca Municipal da Maia	38
3.1.3.1. Apresentação	38

3.1.3.2. Análise evolutiva da Biblioteca Municipal da Maia.....	39
3.2. Trajetória profissional 2014-2018	42
3.2.1. Momentos de transição	42
3.2.2. Funções desempenhadas	44
3.2.3. Análise e perfil de competências	46
3.3. Análise das práticas profissionais.....	48
3.3.1. Teorização das práticas	48
3.3.2. O papel da gestão e curadoria de informação face aos desafios das bibliotecas públicas no futuro	51
Conclusão	54
Referências bibliográficas	vii
ÍNDICE DE TABELAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	viiiiv

ÍNDICE DE TABELAS

TABELA 1 – PERFIL DE COMPETÊNCIAS DO PROFISSIONAL DA INFORMAÇÃO	20
TABELA 2 - PRACTICE TURN NA PROFISSÃO DO PROFISSIONAL I-D.....	24
TABELA 3 - FACETAS DA MISSÃO SOCIAL DA BIBLIOTECA PÚBLICA NOS DOCUMENTOS ORIENTADORES	31
TABELA 4 - PRINCÍPIOS DO PROFISSIONAL I-D	38
TABELA 5 - PERFIL DE FUNÇÕES	48
TABELA 6 - COMPETÊNCIAS DO GESTOR E CURADOR DA INFORMAÇÃO	49
TABELA 7 - COMPETÊNCIAS DO CURADOR DIGITAL IDENTIFICADAS NO PERFIL DE FUNÇÕES	49

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1 - MODELO ALACT.....	9
FIGURA 2 – A CEBOLA: UM MODELO DE NÍVEIS EM REFLEXÃO	10
FIGURA 3 – ORGANIGRAMA DA BIBLIOTECA MUNICIPAL DA MAIA	42
FIGURA 4 - LINHA DA VIDA	43
FIGURA 5 - CICLO DE VIDA DA CURADORIA - MODELO DO DCC	50
FIGURA 6 - CICLO DE VIDA DA CURADORIA - MODELO DIGCURV.....	50
FIGURA 7 – COMPETÊNCIAS IDENTIFICADAS NO NÍVEL ADEQUADO PARA UM GESTOR E CURADOR DA INFORMAÇÃO	50

INTRODUÇÃO

Este relatório tem como objetivo a obtenção do grau de Mestre ao abrigo do Despacho n.º 34/2015, sobre a adoção pela Faculdade de Ciências Sociais e Humanas da recomendação do CRUP (Conselho de Reitores das Universidades Portuguesas) relativa à aquisição do grau de Mestre pelos licenciados Pré-Bolonha. Estando reunidas as condições para a aquisição do grau de Mestre em Gestão e Curadoria da Informação por esta via, acrescendo a constante necessidade de formação e a consciência da importância da qualificação e das competências para a própria evolução da carreira, este mestrado surge como um ensejo de complementar os conhecimentos adquiridos e como uma oportunidade de alargar horizontes e perspetivas para o futuro.

De um modo geral, com este relatório pretende-se reconhecer, através da reflexão pessoal acerca das tarefas mais relevantes desenvolvidas enquanto profissional da informação ao serviço de uma biblioteca pública, as competências e as mais-valias resultantes da experiência profissional adquirida e de que forma o perfil de funções identificado se aproxima com o perfil do gestor e curador da informação.

Capítulo 1: Estrutura conceptual

1.1. Enquadramento e objetivos do Relatório da Atividade Profissional

O Relatório da Atividade Profissional pretende refletir sobre as perspetivas e trajetórias profissionais em gestão e curadoria de informação, tendo por base a autoanálise da trajetória profissional ao longo de catorze anos (2004-2018), nomeadamente:

- Caracterizar o desenvolvimento do sistema biblioteconómico nacional, dando lugar a uma reflexão pessoal do percurso vivenciado em

PERSPETIVAS E TRAJETÓRIAS PROFISSIONAIS EM GESTÃO E CURADORIA DE INFORMAÇÃO:
RELATÓRIO DE EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (2004-2018)

bibliotecas públicas, com especial destaque para a Biblioteca Municipal da Maia;

- Contribuir para o estudo da história da profissão de Informação Documentação em Portugal, através da abordagem biográfica, enquanto reflexo do nível de desempenho individual e, enquanto instância de memória da profissão no sentido da preservação da sua memória coletiva;
- Contribuir para o estudo da análise de competências, refletindo sobre a sua evolução e as modalidades de desenvolvimento no local de trabalho;
- Analisar as práticas de desempenho individuais de acordo com o modelo de competências de um perfil de gestão e curadoria de informação;
- Analisar criticamente o desenvolvimento de tendências na profissão e aprofundar questões ou situações profissionais cujo alcance teórico e empírico, seja emergente.

1.2. Estrutura do Relatório

O relatório organizar-se-á em três partes: na primeira parte faz-se o enquadramento profissional com a análise do setor biblioteconómico português, com particular incidência na rede de Leitura Pública e na Biblioteca Municipal da Maia, na segunda a análise da trajetória profissional (2004—2018) com a análise de competências desenvolvidas, e na terceira parte realizar-se-á a análise das práticas profissionais, visando registar um conjunto de contributos para a discussão da principal problemática identificada : qual é o valor reconhecido das competências de gestão e curadoria numa biblioteca pública? E no setor de Informação-Documentação?

1.3. Metodologia da investigação

O relatório inscreve-se na linha de investigação biográfica cujo foco da pesquisa incide na narrativa pessoal do percurso de vida e na reflexão sobre o seu processo de autotransformação, o que permite realizar uma reflexão sobre as experiências, vivências, aprendizagens, atribuindo-lhes um novo significado. Pretende-se reunir, sistematizar, analisar os ciclos de competências associados à trajetória profissional e aos principais momentos de transição (Ochôa, 2012): passagem da vida estudantil para o mercado de trabalho, as formações frequentadas, aperfeiçoamento e especialização, cargos e funções desempenhadas, transferibilidade de conhecimentos/competências de um emprego para outro.

A primeira fase da metodologia identifica e analisa os momentos de transição vividos:

1. Contacto inicial com a área da biblioteconomia primeira experiência numa biblioteca pública, onde foram desempenhadas maioritariamente funções de atendimento ao público e algum tratamento técnico documental. (2004-2005).
2. Licenciatura em Ciências e Tecnologias da Documentação e Informação (2006) e criação do Centro de Documentação Abel Salazar (Casa-Museu Abel Salazar).
3. Técnica Profissional de Biblioteca (2008-2010), as funções desempenhadas são maioritariamente de tratamento técnico documental (indexação, classificação, catalogação) e atendimento ao público. Ingresso no Mestrado em Gestão das Organizações – ramo Gestão de Empresas.
4. Responsabilidade do Serviço Técnico (2015-), desempenho de funções de carácter organizativo e de maior proximidade à coordenação e aos processos de tomada de decisão, destacando-se o trabalho desenvolvido na

reestruturação da Rede de Bibliotecas da Maia. Em 2016, através de concurso público, ingressa na carreira de Técnico Superior.

A segunda fase da metodologia implica a autoavaliação a partir do Euroreferencial ID (Conselho Europeu das Associações de Informação e Documentação ECIA, 2004) e do Referencial de Competências na Administração Pública, um instrumento em desenvolvimento pelo INA (2018), comparando e analisando as tarefas desenvolvidas com os níveis apresentados nos dois instrumentos de competências (Tabela 5).

A terceira parte da metodologia implica a análise das práticas profissionais, na linha de investigação em estudos organizacionais: “The contribution of a practice approach is to uncover that behind all the apparently durable features of our world there is always the work and effort of someone. It also highlights that the relation between practices and their material conditions—between ‘structure and process’—is conceived recursively as two-way traffic” (Nicollini, 2012, p.3). Com esta abordagem pretende-se contribuir para o estudo empírico e teórico das práticas profissionais de informação documentação no local de trabalho.

Capítulo 2: Referencial Teórico

2.1. Análise das práticas profissionais

As origens das práticas profissionais, bem como as linhas em que estas assentam, têm sido amplamente estudadas em áreas como a filosofia, a antropologia, a psicologia e a educação (Miettinen, R. et al, 2009 cit. Alvarenga, 2015). Schatzi (2005) e Reckwitz (2002) são referidos na literatura como os primeiros autores a enquadrar os conceitos de prática numa perspetiva de uma nova teoria, *practice turn*, que resulta da renovação da teoria social, definindo-a como “fazer e dizeres quotidianos dispersos temporalmente e espacialmente que são desempenhados de forma cooperativa pelos

humanos que, por sua vez, inseridos em contextos históricos e sociais, criam e recriam uma realidade que lhes proporcione um sentimento de sentido” (Alvarenga, 2015, p. 97).

Apesar do novo paradigma subjacente ao rótulo *practice turn*, o papel e as atividades desenvolvidas pelos indivíduos na sociedade são alvo de reflexão e estudo, a partir da noção de *praxis*¹. Hegel (2002) defende que a *praxis* “é uma atividade do espírito” (Maciel & Augusto, 2013). Nicollini (2012) atribui a Marx um papel preponderante nas reflexões sobre a teoria das práticas e afirma que o autor contraria esta posição, defendendo que o ser humano é um ser corporal, a mente é o que determina a conduta e serve como recurso da ação e o conhecimento humano é o resultado da interação ativa entre o sujeito social e o objeto, ou seja, a *praxis* assenta na atividade concreta (Nicollini, 2012).

A noção associada à teoria social sofreu grandes alterações a partir dos anos 1970, tendo o seu conceito passado por várias estruturas simbólicas de significado para a compreensão da ação. Maciel e Augusto (2013, p. 160) consideram que os autores que mais contribuíram para esta “viragem interpretativa” (*interpretative turn*) foram: Bourdieu, Giddens, Latour, Habermas, Garfinkel, Foucault, Taylor e Schatzki.

Reckwitz (2002) atribui à teoria da prática um papel fundamental para a explicação das práticas sociais por colocar as práticas como justificação das práticas e não o conhecimento, os discursos ou comportamentos. Para o autor é necessário distinguir os conceitos de prática e de práticas “‘Practice’ (Praxis) in the singular represents merely an emphatic term to describe the whole of human action (in contrast to ‘theory’ and mere thinking). ‘Practices’ in the sense of the theory of social practices, however, is something else.” (Reckwitz, 2002, p. 249).

¹ Termo atribuído a Aristóteles (Nicollini, 2012).

Por seu turno, Visnovsky considera que esta nova abordagem exige que se separem dois conceitos que já haviam sido diferenciados na antiguidade: 1. Uma teoria fundamentada em conhecimento; 2. Uma *praxis* que aplica na perfeição a teoria da prática. O conceito de teoria da prática enfatiza a contingência cultural e a historicidade sendo que a estrutura da prática é em grande parte o resultado das rotinas, que se refere à sua temporalidade (Reckwitz, 2002, p. 255).

2.1.1. Prática reflexiva

Estamos numa era marcada pela expansão do conhecimento que se deve ao surgimento e rápida evolução de novas tecnologias, designada por Giddens (2000) como era da globalização, tendo-se verificado nas últimas décadas o aparecimento de novas profissões e o desenvolvimento de um novo paradigma socioeconómico e social, que veio alterar consideravelmente a forma como vivemos em sociedade.

Esta mudança constante e acelerada, marcada pela rápida evolução científica, cultural e tecnológica, leva Hargreaves (2003) a afirmar que vivemos num tempo de insegurança, onde não existem certezas, quer para as empresas como para os trabalhadores. Esta sociedade globalizada e, simultaneamente, globalizante, e a hiperespecialização reduzem a perceção do global, alterando significativamente a componente solidária, de responsabilidade e de cidadania do ser humano, fazendo com que este altere a sua forma de pensar, conhecer e agir (Netto, Silva, Rua, 2018). Segundo os autores, é necessário que o mundo faça uma reforma de pensamento, na educação, nas instituições e na forma como se formam os profissionais.

Mantendo a mesma linha de pensamento, Drucker (cit Sermann, Mendes, p. 2) afirma que é necessário que as instituições educativas, com especial enfoque as do ensino superior, “*servam de ponte entre os problemas e as pessoas*”, garantindo o provimento de conhecimentos, habilidades e competências profissionais que

contribuam para o desenvolvimento da sociedade. No entanto, Sermann e Mendes advertem que tal mudança de paradigma educacional só poderá acontecer se existir uma alteração na forma como se ensina, sendo necessário desenvolver novas estratégias de aprendizagem, melhorando consequentemente a qualidade da prática da atividade docente (p. 5).

Na literatura encontram-se várias teorias acerca da aprendizagem reflexiva, na maioria delas associadas à investigação na área da educação, sobre as práticas dos professores. Das abordagens estudadas, salienta-se o trabalho de Dewey (pensamento reflexivo), Zeichner (ensino reflexivo) e Schön (prática reflexiva). Dewey defende que o pensamento reflexivo serve como instrumento para o professor saber qual o melhor comportamento a adotar para fazer face a certas situações, o que implica que haja uma análise das condições através do pensamento e da reflexão (Dorigon, Romanowski, 2008). Van Manen (1995) (cit. Herdeiro, Silva, 2008), num artigo sobre a *epistemologia da prática reflexiva*, salienta a importância do pensamento reflexivo enquanto ferramenta para o ensino, como também um “objectivo da educação”.

O pedagogo norte-americano Donald Alan Schön (1930-1997), produziu uma ampla reflexão na educação, baseando-se no pensamento do filósofo americano John Dewey (1859-1952). Schon deu um forte contributo para o desenvolvimento do ensino reflexivo que privilegia o saber fazer/realizar a atividade prática, e onde a capacidade de refletir na ação é estimulada pela interação professor-aluno (Netto, Silva, Rua, 2018). Esta nova abordagem à forma como se ensina é conhecida como aprendizagem reflexiva e tem como base a reflexão em ação e como pressuposto que a “*competência crucial para todos os profissionais é a reflexão*”. Para ele, o profissional reflexivo é aquele que aprende e interpreta a ação desenvolvida, durante a execução de uma atividade (*reflexão em ação*) e após uma atividade (*reflexão sobre a ação*) (Ochôa, 2012). É na reflexão sobre a ação que o profissional adquire o conhecimento tácito e reformula o pensamento na ação, tentando analisá-la. Schon fala ainda numa terceira

etapa, a reflexão sobre a reflexão na ação, que é aquela que vai permitir ao profissional crescer, construir e desenvolver o seu próprio conhecimento através da análise retrospectiva da ação, refletindo sobre a reflexão na ação e atribuindo novos significados ao acontecimento. (SCHÖN,1997 cit. Dorigon, Romanowski, 2008).

Perrenoud (2002, cit. Silva 2006) afirma que a chave da profissionalização do ofício é a prática reflexiva e ressalva a importância das competências profissionais, uma vez que cada vez mais se fala em equipas/grupo de trabalho, o que requer sólidas competências de comunicação e de reflexividade. Na perspetiva do autor, o desenvolvimento de uma prática reflexiva traduz-se numa série de benefícios, nomeadamente num ajuste nas formas de ação (o que permite uma atitude mais adequada, rápida, assertiva e consciente), no processo de evolução enquanto profissional reflexivo, numa capacidade de compreender e agir face aos problemas com base no conhecimento acumulado. Para que a prática reflexiva seja ainda mais vantajosa, é necessário que além dos benefícios referidos, os profissionais reflitam a ação com curiosidade e ambição de obter conhecimento, mantendo uma atitude de perseverança, com método e memória organizada.

Nesse sentido, e seguindo a mesma linha de investigação que Schön, Korthagen e Vasalos (2005) abordaram mais profundamente a abordagem reflexiva e elaboraram um modelo, denominado ALACT (Figura 1), que se baseia no pressuposto que “as pessoas refletem sobre as suas experiências, mas essa reflexão sistemática muitas vezes difere daquelas que efetivamente os professores estão acostumados a fazer” (Korthagen, Vasalos, 2005, p.48).

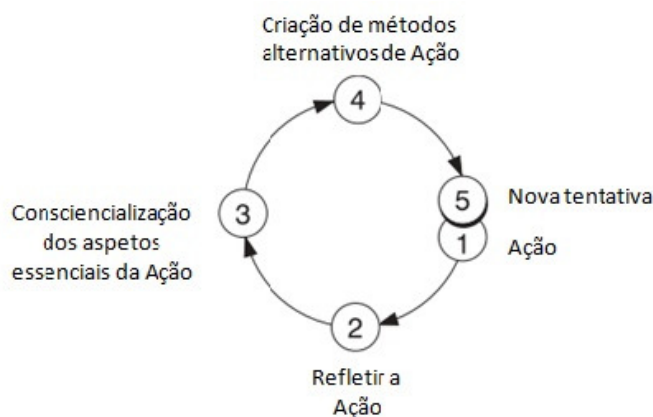


Figura 1 - Modelo ALACT (adapt. Korthagen, Vasalos, 2005, p. 57)

O modelo ALACT ilustra um processo ideal de reflexão, que se baseia numa relação entre a “ação” e “reflexão”, que passa por cinco fases: ação ou experiência, olhar retrospectivo sobre a ação, consciência dos aspetos essenciais a retirar da ação, procurar novos métodos alternativos de ação e comprovar a sua eficácia numa nova tentativa/experiência. Apesar de este modelo descrever um processo reflexivo estruturado e sistematizado, é insuficiente para a descrição do conteúdo da reflexão (Korthagen, Vasalos, 2005). O modelo de Gregory Bateson, embora nunca publicado, é referido na literatura como «modelo de Bateson», e vem de alguma forma demonstrar que o modelo ALCT se centra demasiado na parte profissional. Este modelo distingue seis níveis de reflexão e evidencia que uma focalização exclusivamente centrada nas competências é castradora (Korthagen, 2012).

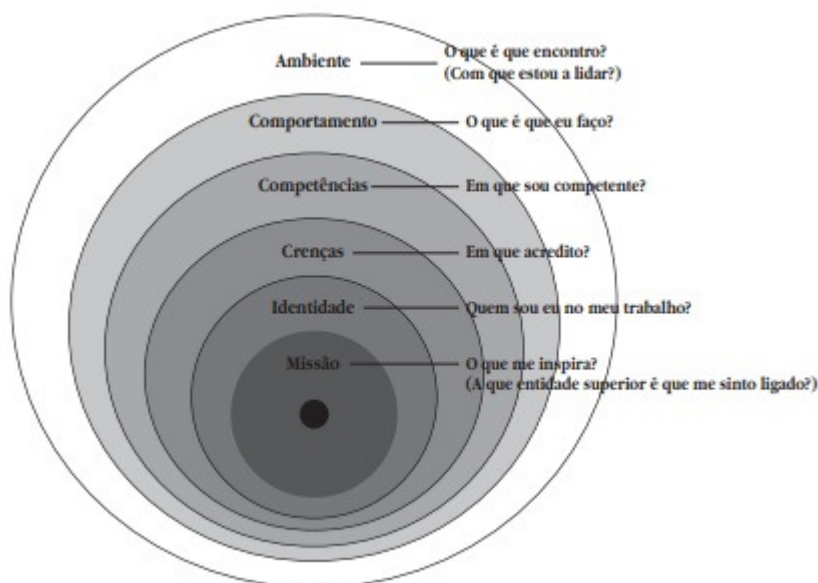


Figura 2 – A cebola: um modelo de níveis em reflexão (Korthagen, 2012, p. 152)

Segundo o autor, este modelo (Figura 2) tem subjacente a ideia que “os níveis estão todos interligados e que a reflexão profissional é aprofundada por uma procura destas relações. As discrepâncias entre os níveis (por exemplo, uma tensão entre as crenças e o comportamento de cada um ou uma distância percecionada entre a missão de cada um e o ambiente no qual está a trabalhar) irão causar problemas. Dito de forma mais positiva, a reflexão sobre estes níveis pode ajudar à promoção do alinhamento entre os níveis, o que é experienciado como harmonia interior e uma sensação de «fluxo» (um fenómeno descrito por Csikszentmihalyi, 1990)” (p.153).

No momento em que os níveis mais próximos do núcleo da pessoa forem incluídos na reflexão, estamos perante uma reflexão nuclear (Korthagen, 2004; Korthagen & Vasalos, 2005) que permite às pessoas tomarem contacto com as suas qualidades nucleares. Assim, esta prática reflexiva proporciona oportunidades de desenvolvimento dos indivíduos, permitindo que estes se tornem profissionais mais responsáveis, melhores e com consciência das suas práticas. No entanto, para que tal

desenvolvimento suceda é necessário assumir riscos, tomar decisões, alocar recursos, reconhecer fragilidades e exporem-se perante os outros.

2.1.2. Método biográfico

A aplicação do método biográfico surgiu como uma renovação metodológica aos métodos heurísticos da sociologia. Esta metodologia, onde o trabalho de pesquisa é desenvolvido através da narração das histórias de vida ou, por outras palavras, através da reflexão sobre a formação, questiona e avalia tudo que se aprendeu, analisando porque em determinado momento se optou pela continuidade e noutro pela rutura, quais os projetos de vida, as aquisições e as experiências adquiridas, entre outros.

Esta reflexão centrada na formação de si próprio, permite ao sujeito compreender e estabelecer as mutações sociais e culturais que foi sofrendo ao longo da vida e como essas mutações se relacionam com a evolução do seu contexto profissional e social, permitindo-lhe experimentar, pensar, sensibilizar-se, imaginar, emocionar-se, apreciar, amar e vivenciar na primeira pessoa a sua história de vida.

A eclosão da corrente intitulada história de vida, evidencia o entrelaçamento das correntes biográficas, autobiográficas e relatos de vida, o que provoca dúvidas nos pesquisadores sobre a abordagem utilizada (Pineau, 2006). Para Josso (2004, p. 9), “(...) o caminho proposto pela “Metodologia das Histórias de Vida em Formação” é a narrativa, pois ela permite explicitar a singularidade, e com ela, vislumbrar o universal, perceber o carácter processual da formação e da vida, articulando espaços, tempos e as diferentes dimensões de nós mesmos, em busca de uma sabedoria de vida.” Segundo a autora, no processo de se autobiografar o sujeito consegue fazer um autoconhecimento que leva ao surgimento de um eu mais consciente e capaz de pensar no futuro, tendo como base os pressupostos que o levaram a tomar algumas

opções no passado. Segundo Josso (2012) e Moraes (2009) estes são os objetivos da abordagem pela história de vida e, além do indivíduo poder refletir e aprender com essa aprendizagem, pode ainda favorecer uma auto-orientação através da tomada de consciência. Para Moraes (2009) é importante fazer-se a pergunta: “Mas em que sentido a vida de cada indivíduo pode se caracterizar como uma história?” (p. 3900). Bourdieu (1996) (cit. Moraes, 2009) defende que a própria designação de história de vida condiciona o facto que cada vida/existência humana tenha a sua própria história: “Falar de história de vida é pelo menos pressupor – e isso não é pouco – que a vida é uma história” (Bourdieu, 1996, p. 183) (cit. Moraes, 2009).

2.2. Competências profissionais

A gestão das pessoas dentro das organizações tem vindo a sofrer grandes transformações. Essas transformações são motivadas pelo desajuste dos modelos tradicionais de gestão de pessoas que já não respondem às necessidades e às expectativas das empresas e das pessoas. (Fischer et al, 2006).

A palavra *competência* define-se como “Capacidade, suficiência (fundada em aptidão)” (Dicionário Priberam da Língua Portuguesa, 2013). A competência profissional fundamenta-se na aptidão em cumprir os objetivos a partir das capacidades, conhecimentos e habilidades profissionais. Hoje, os profissionais que detêm mais competências tendem a conseguir mais rápida e facilmente emprego.

Segundo Bomfim (2012), David McClelland (1973 cit. Fischer et al., 2006) foi o primeiro autor a definir de forma estruturada o conceito de competência, através de uma abordagem aos testes de inteligência como processo adequado para a escolha de pessoas para a organização. De acordo com os autores Fischer et al. (2006), o conceito ganhou força e começou a ser utilizado para “dar suporte a processos de avaliação e para orientar ações de desenvolvimento profissional”. Para Fischer et al., Boyatzis

(1982, p. 13) tem um papel preponderante para a estruturação do conceito, caracterizando quais as ações ou comportamentos esperados em determinado cargo dentro da organização (Bomfim, 2012).

Na literatura são referidos alguns autores que têm refletido sobre o conceito de competência, nomeadamente Perrenoud, (1999, 2000); Roldão, (2003); Le Boterf, (1994, 2000, 2001, 2003 e 2005); Esteves, (2009) e Zarifian (1996 e 2001) (Silva, 2006). Silva (2006) afirma que Perrenoud considera que a competência é conseguida através do conhecimento, complementando-o através da utilização de outros recursos cognitivos (abordagem reflexiva). Segundo a autora, Roldão (2003) defende que existe competência quando, perante um problema, houver uma utilização adequada dos conhecimentos adquiridos, ou outros recursos. Na opinião do autor, os conhecimentos quando não são concretizados acabam por ser esquecidos, enquanto que as competências, uma vez adquiridas, não caem no esquecimento, pelo contrário, podem ser ampliadas ou consolidadas.

De acordo com Faria et al. (2005), as organizações que melhor souberem criar e gerir conhecimento, desenvolvendo estrategicamente as suas competências, são aquelas que mais sucessos irão alcançar, nunca descurando que o trabalhador é o “maior ativo para a vantagem competitiva atuando como analista simbólico equipado com conhecimento para identificar, solucionar e avaliar novos problemas”. Nessa perspetiva, começam a ser desenvolvidos alguns modelos de competências profissionais que enfatizam o papel dos recursos humanos dentro das organizações, através do controlo, formação e avaliação de desempenho face às novas exigências que exigem elevados graus de competitividade, produtividade, agilidade e racionalização de custos (Deluiz, 2001. p. 2). Esta realidade começa a refletir-se não apenas em organizações privadas, mas também nas organizações públicas que, através da aplicação prática das políticas públicas, são condicionadas pela quantidade e qualidade de competências existentes nos organismos (INA, 2016, p.3).

A importância que as organizações começam a reconhecer nas competências, levou a que a Direção Geral de Educação e Cultura da União Europeia desenvolvesse vários Quadros de Referência onde são apontados os indicadores e o nível onde cada cidadão se insere de acordo com o desenvolvimento da competência identificada. Relativamente às profissões, foi criado o Quadro Europeu de Qualificações para a aprendizagem ao longo da vida, cujos indicadores são: os conhecimentos, as aptidões e as competências. Este referencial apresenta 8 níveis, descreve a relação existente com o Quadro de Qualificações do Espaço Europeu do Ensino Superior e *consiste num sistema de referência comum europeu que vai permitir fazer corresponder os quadros e sistemas nacionais de qualificações de diferentes países* (Direção Geral de Educação e Cultura da União Europeia).

Partindo deste quadro de referência, que apresenta de uma forma uniformizada o nível onde cada trabalhador e/ou estudante se encontra, independentemente do seu país, a Sociedade da Informação veio trazer novos desafios às instituições e consequentemente a todos os cidadãos. O facto de se verificar que a competência digital dos cidadãos europeus continua a estar aquém do desejável, numa altura em que a economia e a sociedade apostam no mercado digital, a União Europeia desenvolveu um Quadro Europeu de Referência para a competência digital (DigCom) com o objetivo *de promover o desenvolvimento de iniciativas, para já nas áreas da educação, formação e emprego, que melhorem os níveis de competência digital dos cidadãos europeus* (Lucas, M., Moreira, A., Costa, N., 2017, p. 181).

O DigComp foi publicado pela primeira vez em 2013 tendo sofrido já uma atualização de terminologia e modelo conceptual, surgindo em 2016 o DigCom 2.0. A versão atual é o DigCom 2.1 e *centra-se na ampliação dos três níveis iniciais de proficiência para uma descrição mais fina de oito níveis* (Lucas, M., Moreira, A., 2017, p. 6), fornecendo exemplos práticos da aplicação desses nível, com o objetivo de orientar aqueles que o queiram implementar. O DigComp compreende 5 dimensões (Lucas, M., Moreira, A., 2017, p. 10):

- *Dimensão 1: Áreas de competência identificadas como parte da competência digital*
- *Dimensão 2: Competências e descrição de cada competência*
- *Dimensão 3: Níveis de proficiência para cada competência*
- *Dimensão 4: Conhecimentos, habilidades e atitudes aplicáveis a cada competência*
- *Dimensão 5: Exemplos de uso sobre a aplicabilidade da competência a diferentes propósitos*

2.2.1. Competências profissionais na Administração Pública

Em Portugal, foi desenvolvido um relatório pelo INA – Direção Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas que tem como finalidade servir de metodologia para a identificação das competências necessárias para o exercício de determinada função ou cargo tendo como finalidade a constituição de um referencial de competências (INA, 2016, p. 1). Este relatório pretende *sistematizar e definir os principais conceitos e desenhar um modelo* que respondesse às seguintes questões:

1. *Quais e como avaliar as competências transversais à Administração Pública e às áreas funcionais comuns (grupos profissionais)?*
2. *Como identificar e avaliar as competências no organismo?*
3. *Como identificar e avaliar as competências específicas dos postos de trabalho?*

Este modelo surge devido às fortes mudanças, ao nível da reforma administrativa, que os organismos públicos sofreram e que levaram à adoção de práticas de gestão estratégica e de gestão por objetivos. Além disso, o facto da

sociedade e dos problemas do dia-a-dia se tornarem cada vez mais complexos, a capacidade dos dirigentes e trabalhadores reagirem face a esses desafios requer um maior leque de competências, antecipando a mudança e os novos desafios organizacionais, tornando os organismos públicos proativos e não apenas reativos.

Segundo o INA, a gestão de competências na administração pública surgiu por três razões:

a) ajuda na obtenção de ganhos de eficácia e eficiência nos processos de recrutamento e seleção através de um maior ajustamento da pessoa ao posto de trabalho, bem como da difusão das competências requeridas pelas organizações públicas, potenciando a sua capacidade de atração face ao sector privado;

b) facilita o incremento de uma governação integrada ao nível horizontal (as competências tornam-se na base das diferentes componentes do ciclo de gestão de recursos humanos, desde o recrutamento à avaliação de desempenho) e ao nível vertical (o alinhamento entre as competências transversais ao organismo, as decorrentes dos processos críticos e as inerentes ao posto de trabalho);

c) pode tornar-se numa alavanca de mudança, ao facilitar os processos de inovação organizacional e transformação cultural. (Brans e Hondegheim 2005:824)

Segundo o mesmo relatório, um modelo de gestão de competências eficaz e eficiente na Administração Pública permite identificar e avaliar as competências, aumentando assim os níveis de motivação e de desempenho, potenciando o sucesso e o desenvolvimento do capital humano, contribuindo simultaneamente para uma maior qualidade, maior eficácia e maior eficiência no alcance dos resultados organizacionais.

2.2.2. Competências profissionais dos profissionais I-D

Numa era social, marcada pelas rápidas transformações económicas, políticas e sociais, o papel da informação e do conhecimento dentro das organizações torna-se cada vez mais importante. A forma como se constrói o conhecimento, através do acesso e da utilização inteligente da informação, torna-se cada vez mais numa vantagem competitiva para as organizações. Nesse pressuposto, é importante que o profissional da informação compreenda as oportunidades que advêm desta nova realidade e que consiga demonstrar a importância da sua ação para o crescimento e desenvolvimento da organização (Belluzzo, 2011).

Gontow (2004 cit Faria et al. 2005) enumera alguns dos desafios na gestão do conhecimento: a quantidade de informação produzida, guardada e difundida; as rápidas mudanças; a necessidade das organizações serem proactivas na criação e reutilização do conhecimento. Neste contexto, o profissional da informação tem um papel preponderante para as organizações podendo inserir-se como ativo e agente criativo, resultando numa mais valia para a organização, ajustando-se claramente à estratégia da empresa, atuando e utilizando a sua competência informacional com esse fim.

Segundo o Observatório da Profissão de Informação e Documentação (2006) *“a valorização social passa pela visibilidade das competências, cuja identificação, avaliação e reconhecimento constitui mais um desafio para os profissionais”* (p. 41). Neste sentido, têm sido desenvolvidos alguns estudos por investigadores que pretendem obter respostas a questões como: “De que forma o profissional da informação entende as transformações subjacentes à sociedade da informação? O profissional da informação é capaz de perceber a importância de procurar formação noutras áreas que não a sua formação específica? Existe a consciência por parte dos profissionais da informação da necessidade de utilizar novos meios tecnológicos para o

desenvolvimento dos serviços? O que entende o profissional da informação por competência profissional da sua área?” (Nina, 2008).

Estas e outras questões afetam os profissionais da informação que, face a uma era digital ou tecnológica, os “obriga” a desenvolverem as suas competências e habilidades, devendo estar conscientes das inovações que todos os dias surgem à sua volta. Deste modo, o profissional da informação, além das competências e habilidades transversais² a qualquer profissional, deve ainda desenvolver competências e habilidades na relação com o utilizador, na relação interpessoal com os restantes recursos humanos da organização e competências relacionadas com a utilização do conhecimento e aprendizagem contínua (Santos, 2014).

É nesta perspetiva que começam a surgir na literatura alguns estudos que visam traçar um perfil de competências do profissional da informação nos diversos contextos em que este pode exercer a profissão (tabela 1).

Ano	Autor	Competências identificadas
1991	Internacional de Informação e Documentação (FID)	Domínio das TIC; domínio de mais do que um idioma; capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal; gestão de recursos de informação
1998	Special Library Association	2 grupos de competências: - profissionais (habilidades e conhecimentos para oferecer diferentes produtos e serviços); - pessoais (comunicação e relacionamento interpessoal, aprendizagem ao longo da vida)
1998	Council of Europe	Competências tecnológicas; organização e recuperação da informação; competências profissionais e sociais de acordo com as necessidades dos utilizadores.

² Pereira, Rodrigues (2013) no seu estudo sobre as “Competências transversais dos recém-diplomados do ensino superior no mercado global” destacam a relevância das competências transversais, independentemente da área de formação, por continente. Desse estudo concluíram que o perfil de competências transversais global engloba: “competências instrumentais (resolução de problemas, planeamento e organização, comunicação, tecnologia de informação e comunicação), interpessoais (trabalho em equipa, relacionamento interpessoal) e sistémicas (aprendizagem contínua, flexibilidade e adaptação)” (p.11).

2002	Arot	Capacidade de comunicação; pedagogia; gestão de coleções e conteúdos.
2002	Valentim	Capacidade de comunicação; expressão, competências técnico-científicas, gestão, sociais e políticas.
2003	Special Committee on Competencies for Special Librarians	2 grupos de competências: - profissionais: gestão da informação das organizações; gestão de recursos de informação; gestão de serviços de informação; utilização das tecnologias da informação e comunicação; - pessoais: conjunto de atitudes, habilidade e valores que contribuam positivamente para as organizações, clientes e profissão (capacidade de comunicação, demonstrar o seu valor e contribuição, ser flexível e positivo num ambiente dinâmico)
2005	Barreto	3 grupos de competências: - técnicas (processamento e gestão da informação); - conceptuais (análise, avaliação e síntese da informação); - relacionais (capacidade de relacionamento interpessoal)
2005	European Council of Information Associations	O documento apresenta trinta e três domínios de competência divididos em cinco grupos: grupo I – Informação; grupo T – Tecnologias; grupo C – Comunicação; grupo M – Gestão (Management); Grupo S – Outros saberes. Para cada competência, e porque os profissionais não se encontram todos ao mesmo nível, foram definidos quatro níveis específicos: nível 1, nível 2, nível 3 e nível 4. Relativamente às aptidões, considerou vinte aptidões essenciais divididas em seis grupos: A- Relacionamento; B – Pesquisa; C – Análise; D – Comunicação; E – Gestão; F – Organização.
2005	Faria et al.	Manter-se atualizado; liderança; trabalho em equipa e em rede; capacidade de análise e síntese; domínio de mais do que um idioma; capacidade de comunicação; capacidade de negociação; ética; senso de organização; capacidade empreendedora; raciocínio lógico; capacidade de concentração; proatividade; criatividade.
2006	Rehman	- Competências funcionais: mentalidade corporativa; capacidade para negociar com os fornecedores; procurar soluções por outsourcing; inteligência competitiva; - Competências de gestão: planeamento estratégico e tomada de decisão; marketing e relações públicas; dimensões físicas; estratégias financeiras e orçamentais; avaliação corporativa (Benchmarking); - Competências para a melhoria contínua dos serviços e satisfação do utilizador: enfoque no utilizador (cliente); literacia da informação.
2006	Souto	Permanente capacidade de aprendizagem e de adaptação às mudanças; capacidade para trabalhar em grupo, de preferência em equipas multidisciplinares, domínio das TIC; capacidade para aprender a aprender (adaptar-se a novos modelos organizacionais e de gestão do trabalho e ser um agente do processo de inovação)

2008	Brenannd	Modificações nos laços sociais; inteligência coletiva, envolvendo novas linguagens e a abertura de caminhos; aprendizagem cooperativa - redescobrimto das possibilidades que cada pessoa que atua profissionalmente tem nesses ambientes inovadores.
2009	ALA	Ética, valores e fundamentos da profissão; capacidade de gerir recursos de informação; organização do conhecimento e da informação; domínio das TIC; atendimento ao público e serviço de referência; pesquisa; formação contínua e aprendizagem ao longo da vida; administração e gestão.

Tabela 1 – Perfil de Competências do Profissional da Informação (Fonte: elaboração própria a partir da bibliografia consultada)

Na literatura já existem alguns estudos e investigações portuguesas que incidem sobre a evolução e os desafios da profissão do profissional da informação, refletindo sobretudo sobre o Euro Referencial I-D. Em 2006 foi desenvolvida uma pesquisa pelo Observatório da Profissão de Informação e Documentação, cujos resultados refletem as competências que os profissionais da informação consideraram mais relevantes para o desempenho das suas funções, tendo sido eleitas pelos inquiridos as seguintes competências: pesquisa de informação, o relacionamento com os utilizadores/clientes, compreensão do meio profissional, comunicação interpessoal e gestão de conteúdos e conhecimentos (APDIS, BAD, INCITE, Liberpolis – 2006, p.79).

Ochôa (2012) no seu estudo as transições da profissão do profissional da informação, aborda o modelo de desenvolvimento de competências, afirmando que em Portugal tem-se refletido sobre essa temática em torno do Euro-referencial I-D. De acordo com a autora, essa reflexão incide sobre três áreas de investigação: desenvolvimento de competências, gestão de carreiras e formação académica (Ochôa, 2012, p. 440). Para ela, este *“modelo de desenvolvimento de competências de Informação e Documentação funciona como um instrumento de conduta estratégica, gerindo paralelamente quinze competências e dezoito ferramentas de gestão”* (p. 441).

Com base na literatura consultada, pode-se aferir que a discussão em torno das competências necessárias para que o profissional da informação se coloque no centro

das organizações tem sido já bastante abordada. Contudo, ainda nos dias de hoje se continua a questionar de que forma pode o profissional da informação acrescentar valor para a organização e como este se pode afirmar no mercado de trabalho. A Sociedade da Informação trouxe um novo paradigma, onde a ênfase está na informação e não na coleção, logo as competências do profissional da informação e a sua forma de atuação face aos desafios do dia a dia evidenciam-se, realçando as situações de transição profissional ao longo da carreira (Ochôa, 2012).

O profissional da informação tem a liberdade de escolher a forma como cria, capta, avalia, difunde e aproveita o conhecimento, podendo deduzir-se que o futuro dos profissionais da informação está em grande parte na sua capacidade e vontade de querer ser, conhecer e fazer (Belluzzo, 2011). No entanto Ochôa (2012) aponta que alguns autores referem a subjetividade dada à profissão do profissional da informação (Menou, 2008; Buckland, 1996, 1999 ; Apostile e Raymond, 1997; Raymond, 1997) devido aos paradigmas entre a biblioteca e a ciência da informação e informação e tecnologias da informação. Nesse sentido, Corral (2010) defende que o profissional da informação tem de ter cada vez mais competências que combinem várias áreas do saber , tornando-se num *“blended professional”*, termo esse que começa a ganhar relevo na literatura, principalmente em áreas como a educação (Sitter et al., 2009; Law, 2009; Whitchurch, 2008). Bell and Shank (2007 cit. Corral 2010) enfatizam que este novo conceito, que na área da biblioteconomia podemos denominar como *“biblioteconomia combinada”*, traduz-se numa combinação de conjuntos de habilidades, ou seja, resulta em combinar uma variedade de habilidades interprofissionais e novas formas de pensamento através de novos conjuntos de habilidades e as tecnologias da informação na prática dos bibliotecários. Levy (2003 cit. Corral 2010) afirma que *“This particular blend of professional practice has an academic disciplinary counterpart in the emergent interdisciplinary field of ‘educational informatics’, which sits at the intersection of library and information science, education*

and computer science/information and communications technology (ICT), as a research area (and teaching domain) that is concerned with the relationships between people, information, ICT, learning and professional practice” (p. 4).

2.2.3. Competências profissionais em bibliotecas públicas (municipais)

As bibliotecas públicas municipais portuguesas surgiram da vontade política dos autarcas em criar as infraestruturas, as coleções e os recursos necessários para disponibilizar este serviço público. Contudo, a escassez de equipamentos, a pobreza das coleções e fundos bibliográficos desatualizados foram “uma das principais razões para a imagem negativa de que as bibliotecas desfrutavam e para o quase nulo papel que desempenhavam nas poucas localidades que delas dispunham” (Nunes, 1998). Face a esta realidade, em 1986 foi criado um grupo de trabalho coordenado por Maria José Moura com o intuito de definir e prosseguir uma política nacional de Leitura Pública, que esteve na base do Programa da Rede Nacional de Bibliotecas Públicas. Este relatório foi o ponto de partida para a elaboração de um plano de ação para a criação de uma rede, tendo sido estabelecidos os critérios necessários para que as bibliotecas assumissem na comunidade a missão que é atribuída pelo Manifesto da IFLA/Unesco sobre bibliotecas públicas, nomeadamente enquanto espaço de liberdade e fruição gratuita dos serviços. Contudo, em analogia a todas as outras organizações, o novo paradigma social³ e as alterações ao nível social económico obrigam a biblioteca municipal a *repensar estratégias, modelos e metodologias* (Leal, 2015). Segundo o

³ Lankes (2018) defende que os profissionais da informação “are agents of positive social change. We cannot look at the growing resentment of immigrants and minorities and stay quiet amongst our stacks. We cannot look at the increasing nationalism that places birth places above human rights and be unmoved.” Segundo o autor, os profissionais da informação têm de conhecer a comunidade em que exercem a sua profissão, tendo como missão “improve society through facilitating knowledge creation in their communities. Or, put even more simply, we seek to improve the lives of those we serve by helping members of the community make better decisions and find personal meaning”.

autor, as mudanças devem ser pensadas ao nível estrutural, alterando a forma como se concebe, planeia, organiza e gere a biblioteca. Na opinião dele *esta é uma mudança substantiva que determina o papel e o estatuto que os profissionais que trabalham nas bibliotecas municipais poderão ter no futuro.*

É nesta perspetiva que as competências dos profissionais da informação nas bibliotecas públicas ganham ênfase, pois para haver o fator mudança é necessário que os profissionais reflitam sobre as suas práticas e consigam transformar-se. Na literatura portuguesa existe uma escassez de estudos que avaliem o impacto que a Sociedade da Informação trouxe para a profissão de bibliotecário.

Consciente desta lacuna, Ochôa (2012) fez uma análise da profissão de bibliotecário em Portugal e um estudo sobre as transições profissionais dos bibliotecários, analisando os percursos identitários e os ciclos de competências dos bibliotecários portugueses (1973-2010). A autora defende que qualquer processo de mudança obriga a alterar formas de agir, tendo surgido com a Sociedade da Informação uma nova viragem, a das práticas (*practical turn*) *que incide sobre o processo de fazer, conhecer e organizar informação, num retorno à reflexão sobre as competências profissionais* (Huizing, Cavanagh, 2011 cit. Ochôa, 2012).

Na tabela 2 refere-se algumas referências encontradas na literatura, a nível internacional, sobre estudos que abordam a *practical turn* na profissão do profissional da informação (tabela 2).

Ano	Autor	Título
2003	RUSA	Professional Competencies for Reference and User Services Librarians
2005	ALIA	The Library and Information Sector: Core Knowledge, Skills and Attributes
2006	Rehman, S.U.	New Age Competencies for informations professionals
2007	Ochôa, P. , Pinto, L.	Estratégias de gestão baseada em evidências: investigação e prática em serviços de informação
2007	Walters, T.O.	Reinventing the library - how repositories are causing librarians to rethink their professional roles
2008	Corrall, S.	The emergence of hybrid professionals: new skills, roles and career options for the information professional
2008	Lynch, B.P.	Library education: its past, its present, its future
2008	Nina, R. R. V.	O bibliotecário como profissional da informação e as representações de suas competências profissionais para atuar em bibliotecas
2008	Thompson, S.M.	Core Technology Competencies for Librarians and Library
2009	Candela, L., Castelli, D., Pagano, P.	On-demand virtual research environments and the changing roles of librarians
2009	Choi, Y., Rasmussen, E.	What qualifications and skills are important for digital librarian positions in academic libraries? A job advertisement analysis
2009	Mathews, J.M., Pardue, H.	The presence of IT skill sets in librarian position announcements
2009	Sinclair, B.	The blended librarian in the learning commons: new skills for the blended library
2014	Santos, M. R. S.	Competência em informação no ambiente de trabalho: uma visão sobre o uso de competências do bibliotecário

Tabela 2 - Practice turn na profissão do profissional I-D (Fonte: Corrall, 2010 e elaboração própria a partir da literatura consultada)

PERSPETIVAS E TRAJETÓRIAS PROFISSIONAIS EM GESTÃO E CURADORIA DE INFORMAÇÃO:
RELATÓRIO DE EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (2004-2018)

Capítulo 3

3.1. Evolução da profissão do Profissional I-D e do setor biblioteconómico português

3.1.1. A Biblioteca pública

3.1.1.1. O programa Rede Nacional de Bibliotecas Públicas

“O Programa Rede Nacional de Bibliotecas Públicas, criado em 1987, resulta da definição de uma política nacional integrada de desenvolvimento da Leitura Pública assente num modelo inovador de partilha de responsabilidades entre a administração central e local visando a criação de uma biblioteca pública em cada sede de concelho” (Figueiredo, 2004). Segundo a autora, este programa resulta de uma iniciativa de planificar a intervenção do Estado, bem como da administração central e local, no sentido de definir e prosseguir uma política nacional de Leitura Pública “onde se apontavam as medidas imediatas de intervenção, bem como orientações conceptuais e programáticas sobre as bibliotecas a criar e que estiveram na génese da Rede Nacional de Bibliotecas Públicas” (DGLAB, 2018). Maria José Moura teve um papel fundamental para este projeto, tendo ainda assumido o papel de diretora do Serviço de Bibliotecas do IPLB/Ministério da Cultura e tendo dirigido o Programa da Rede Nacional de Bibliotecas Públicas até 2006 (DGLAB, 2018).

Bezerro (2011, p. 120) acrescenta que o programa Rede Nacional de Bibliotecas Públicas surgiu após a publicação do Manifesto em prol da Leitura Pública em Portugal, resultado de um Seminário sobre “Animação de Bibliotecas”, promovido pelo Instituto Português do Livro em colaboração com a BAD, em 1983, cujo objetivo era sensibilizar a opinião pública, bem como alertar o *Governo e as autarquias locais da importância da prática efetiva de leitura pública entre os portugueses* (Bezerro, 2011, p. 121). Mas

afinal quais foram as preocupações que deram origem à definição de uma política de leitura pública nacional? Pires (2003) considera a inexistência de infra-estruturas locais de acesso à informação, a alta taxa de iletrismo e um analfabetismo dominante e que de acordo com Moura (1987) «*Por essa razão, em 1987 a Secretaria de Estado da Cultura, culminando os esforços da BAD (Associação Profissional dos Bibliotecários Portugueses), do Instituto Português do Livro e de alguns municípios lançou as bases necessárias para a criação de uma rede nacional de leitura pública*» (Pires, 2003, p. 119).

Figueiredo (2004, p. 62) afirma que o modelo do Programa Rede Nacional de Bibliotecas Municipais, *assenta no conceito de biblioteca pública definido pelo Manifesto da UNESCO, documento universal orientador do que se entende ser a biblioteca pública e a política que deve presidir à sua criação e desenvolvimento, podendo-se afirmar que o manifesto constituiu, e continua a constituir, um instrumento base que sustenta a política de desenvolvimento das bibliotecas públicas portuguesas*. A autora identifica como momentos mais marcantes para a evolução do Programa Rede de Bibliotecas Públicas os seguintes:

- 1986 – Criação de um grupo de trabalho pluridisciplinar, coordenado por Maria José Moura
- 1987 – Criação do Instituto Português do Livro e da Leitura – IPLL
- 1987 – Estabelecimento de contratos-programa entre o IPLL e os municípios
- 1992 – Criação do Instituto da Biblioteca Nacional e do Livro – IBL
- 1997 – Criação do Instituto Português do Livro e das Bibliotecas – IPLB

Na mesma linha de pensamento, Nunes et al. (cit. Bezerro, 2011) realçam que a criação de uma Rede de Bibliotecas Públicas em Portugal não se esgotou na construção de edifícios, mas num conjunto de ações que resultaram do trabalho conjunto entre

políticos, bibliotecários, técnicos auxiliares, intercâmbios com bibliotecários de instituições francesas e a própria comunidade. Esse trabalho, cujos objetivos eram a reforma da imagem da biblioteca pública e do seu impacto na comunidade, resultaram numa série de mudanças significativas para a criação efetiva de uma rede de bibliotecas públicas que mudou substancialmente o panorama das bibliotecas públicas portuguesas, tendo como base os seguintes princípios (Figueiredo, 2004, p. 63):

- *A biblioteca não pode estar isolada do meio;*
- *A biblioteca não é concebida para servir uma elite;*
- *Nova concepção do espaço físico interior e exterior da biblioteca;*
- *Existência de espaços físicos para vários públicos e utilizações;*
- *Os espaços da biblioteca são organizados funcionalmente;*
- *A biblioteca possui pessoal qualificado;*
- *A biblioteca disponibiliza fundos documentais actualizados e diversificados em livre acesso e para empréstimo;*
- *A acção da biblioteca está direccionada para os interesses e necessidades dos utilizadores.*

Pires (2003) salienta que o programa da Rede de Leitura Pública *assenta num esforço partilhado pela administração central e os municípios para dotar os concelhos do país de equipamentos culturais capazes de prestar um eficiente serviço de leitura pública a toda a população (...) por meio da celebração de contratos-programa entre o Estado (através do Instituto Português do Livro e das Bibliotecas) e as autarquias*. No entanto, ressalva que para que esta rede seja uma realidade generalizada em todas as bibliotecas apoiadas pelo projeto, é necessário que haja uma cooperação com outros projetos, nomeadamente a Rede de Bibliotecas Escolares e a Rede de Bibliotecas Universitárias. A autora questiona os motivos para na prática não existir um trabalho

de parceria na promoção da leitura, uma vez que todas elas têm o mesmo motivo. Vai ainda mais longe, fazendo a seguinte reflexão: *“Porque afinal o que encerra em si o conceito de “rede”, Rede de Bibliotecas Públicas? Um conjunto de bibliotecas com as mesmas características? Não chega. Fundos documentais que cubram as mais variadas áreas do saber? Não basta. O livre acesso? Não é suficiente. O empréstimo domiciliário? Só por si, este princípio não define uma rede.”* (Pires, 2003, p. 121).

Em 1996, dez anos depois da implementação do programa da Rede Nacional de Bibliotecas Públicas, foi criado um grupo de trabalho coordenado por Maria José Moura de onde resultou um relatório redigido pela mesma, com a intenção de se reformularem “as linhas estratégicas para o desenvolvimento das Bibliotecas Públicas Municipais em Portugal” (DGLAB, 2018).

Neste momento o programa da Rede Nacional de Bibliotecas Públicas é coordenado pela Direção-Geral do Livro, dos Arquivos e das Bibliotecas e fazem parte desta rede 302 bibliotecas públicas e municipais (Direção-Geral do Livro, dos Arquivos e das Bibliotecas, 2018). Este organismo passou recentemente por uma reestruturação, surgindo assim novas formas de trabalho e novos projetos, nomeadamente a alteração das condições de acesso à rede. Essa nova visão permitiu que muitas bibliotecas públicas e municipais passassem a integrar a Rede Nacional de Bibliotecas Públicas, notando-se uma particular preocupação deste organismo em acompanhar o trabalho desenvolvido pelas bibliotecas e fomentar o diálogo e a cooperação entre todas, com o objetivo de *“contribuir para um serviço de biblioteca pública de qualidade”* (Direção-Geral do Livro, dos Arquivos e das Bibliotecas, 2018).

3.1.1.2. O papel social e político da biblioteca pública

O manifesto da IFLA sobre transparência, bom governo e ausência de corrupção, destaca a importância do papel exercido pela biblioteca na sociedade. Já

em 1994, no Manifesto da IFLA/Unesco sobre bibliotecas públicas, é defendido que as bibliotecas devem contribuir para dotar os cidadãos de capacidades que lhes permitam defender os seus direitos democráticos e civis, desempenhar papéis ativos na sociedade, promover a cidadania e o combate à corrupção (IFLA, 2008). Nesse sentido, as bibliotecas públicas não podem descurar dos seus objetivos o exercício de uma política de ação social e educacional, servindo de instrumento essencial à formação dos indivíduos enquanto cidadãos, da qual muitas vezes nem tem a consciência que efetivamente o faz.

Bezerra (2011), na sua tese doutoramento com o tema “A Biblioteca Pública, o utilizador idoso e as políticas de infoinclusão”, apresenta um estudo que, apesar de direcionado para a área das tecnologias da informação e informação, não deixa de tocar em pontos-chave que caracterizam o papel social e político que as bibliotecas têm na denominada sociedade da informação: *“Em relação ao papel da biblioteca pública como mediadora na construção da cidadania através do acesso e uso da informação para todos, Nunes (2007a, p.50) lembra que é necessário resguardar a concretização dos objetivos das bibliotecas públicas, propostos pelo Manifesto da UNESCO, onde, apenas facilitar o acesso à informação não é suficiente, mas assegurar que essa informação se “torne útil, isto é, passível de ser transformada em conhecimento, por parte de quem a procura”, sendo este o verdadeiro papel da biblioteca pública no processo de inclusão”* (p. 49).

Seguindo a mesma linha de pensamento, Ferraz (2014) defende que *“a biblioteca pública tem hoje um papel fundamental na sociedade, na medida em que se torna um local de interação, debates e manifestações culturais e artísticas, extrapolando seu papel de democratização da cultura letrada”*. A autora entende que a biblioteca pública assume um papel social preponderante quando conseguir colmatar as necessidades da comunidade onde esta está inserida. No entanto, essas necessidades podem ainda não estar reconhecidas pela população, cabendo à

biblioteca ser proactiva nas políticas culturais vigentes, pensando, incorporando e oferecendo novas atividades que promovam a literacia da informação.

Mangas (2011) refere que as bibliotecas públicas têm vindo a assumir os mais diversificados papéis ao longo dos anos, *“Estes vão desde a biblioteca-memória, preocupada basicamente em conservar o património escrito para as gerações futuras, à biblioteca-estudo, suporte da vida académica e escolar, ou à biblioteca-lazer, ocupada em múltiplas actividades de animação com o propósito de incutir o gosto pela leitura, para chegar a outros papéis mais actuais (...) que exigem, actualmente, às bibliotecas e aos bibliotecários que as dirigem, respostas concretas face aos novos desafios e necessidades de informação das pessoas.”* De acordo com o autor, é necessária que a biblioteca se reveja enquanto instrumento de transformação social, assumindo o papel de biblioteca-cidadão, o que carece de novas competências e outro perfil profissional dos bibliotecários, *“Mas exige, sobretudo, que os bibliotecários abandonem a falsa neutralidade que reclamam e se comprometam na formação e desenvolvimento da cidadania, o que supõe a defesa de um modelo sociedade menos desigual e corrupta. Neste sentido, o papel político surge como algo de essencial e que encontra sustentação nos primeiros objetivos que são internacionalmente atribuídos às bibliotecas públicas, a saber: a promoção da leitura, o acesso local à informação e a defesa da liberdade intelectual”* (Mangas, 2011).

Alvim (2015), na sua tese de doutoramento, faz uma reflexão sobre a missão social da biblioteca pública nos documentos orientadores, a nível nacional e internacional. Dessa revisão literária, a autora refere como facetas mais específicas desta missão as apresentadas na tabela 3:

Preservar valores da democracia	Contribuir para o papel ativo do cidadão
Promover a inclusão digital	Contribuir para o sentido de comunidade (integração)
Promover a inclusão social	Cooperar com parceiros locais, nacionais, internacionais
Promover a literacia digital	Defender o direito à provacidade dos utilizadores
Promover a paz / a compreensão internacional	Defender a liberdade de expressão
Promover o espírito crítico / construtivo para a política	Defender a liberdade intelectual
Promover o bem-estar social	Defender liberdade de pensamento
Promover o diálogo intercultural	Disponibilizar acesso às TIC
Promover serviços voltados para a comunidade	Disponibilizar fundos bibliográficos para todos
Ser agente de mudança na comunidade	Disponibilizar igualdade de acesso a serviços
Ser centro de aprendizagem ao longo da vida	Disponibilizar livre acesso à Internet
Ser centro de desenvolvimento pessoal / autoformação	Disponibilizar mais espaços de bibliotecas e Bibliomóveis
Ser centro de informação local	Envolver grupos sociais excluídos
Ser local de encontro da comunidade / o centro da comunidade	Garantir os direitos humanos
Ser local de experiências sociais	Permitir acessibilidade aos edifícios para todos
Ser local de recreação / tempos livres	Permitir acesso gratuito à informação e serviços
Ser público financiado pelo Estado e/ou outras organizações	Preservar direitos cívicos

Tabela 3 - Facetas da missão social da biblioteca pública nos documentos orientadores (Fonte: Alvim, 2015, p. 71-72)

3.1.1.3. O futuro das bibliotecas públicas

Os desafios inerentes ao exponencial paradigma digital, onde a difusão da informação deixa de ser exclusiva da biblioteca, o novo paradigma social e as mudanças conjunturais exigem à biblioteca pública e aos seus profissionais novas competências e alteração de comportamentos, repensando estratégias, modelos e metodologias (Leal, 2015).

No paradigma internacional, o futuro das bibliotecas já tem sido analisado. De acordo com o GIBACE_INA (2015, p. 17), a Comissão Europeia tem em curso uma iniciativa para a mudança nos Centros de Documentação Europeia, redefinindo a sua missão e reforçando o papel de educação e comunicação das políticas europeias junto dos cidadãos. Para além disso, realçam ainda as seguintes trabalhos:

- *The future now: Canada's libraries, archives, and public memory* (Royal Society of Canada 2014).
- *Preparing the workforce for the digital curation* (Committee on Future Career Opportunities and Educational Requirements for Digital Curation 2015).
- *Prospectiva 2020: las diez áreas que más van cambiar en nuestras bibliotecas en los próximos años*. (Consejo de Cooperación Bibliotecaria. Grupo Estratégico para el Estudio de Prospectiva sobre la Biblioteca en el Nuevo Entorno Informacional y Social 2014).
- *Prospectiva de una profesión en constante evolución* (Gómez Hernández; Hernández Sánchez; Merlo Vega 2011).

Em Portugal também já se começa a encontrar algumas reflexões sobre o futuro das bibliotecas. Em 2015 a Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) constituiu o Grupo de Trabalho Informal Bibliotecas da

Administração Central do Estado – *Pensar o Futuro* (GIBACE). Desse grupo resultou um documento orientador para as Bibliotecas da Administração Central do Estado que evidencia algumas mudanças estruturais que terão de existir nas bibliotecas para que estas tenham a capacidade de não perecer ao longo do tempo. Apesar de muito direcionado para as Bibliotecas da Administração Central do Estado, este documento aborda vários pontos-chave que vão ao encontro da comunicação “*Transformar as Bibliotecas Municipais Portuguesas*”, apresentada por Leal (2015) no Congresso da BAD⁴.

Leal (2015) apresenta várias mudanças estruturais que “*afetam inequivocamente a forma de conceber, planejar, organizar e gerir as bibliotecas*”. O autor defende que é necessário passar “*do mundo fechado (biblioteca) ao universo infinito (internet), da biblioteca material à desmaterialização da biblioteca, da biblioteca centrada nos livros à biblioteca centrada nas pessoas.*” Para ele, “*essa nova biblioteca apresenta um conjunto de características diferenciadoras: glocal, híbrida, mediadora, multicultural, proactiva, inovadora, sedutora, participada, afetuosa, sustentável.*” Por outro lado, o autor entende que deve existir uma passagem “*do impresso para o digital como suporte privilegiado para o registo, armazenamento e disseminação do conhecimento, numa cada vez maior multiplicidade de formatos.*”. O autor salienta ainda o público que hoje frequenta as bibliotecas municipais; são cada vez mais utilizadores e menos leitores, a maioria utiliza o espaço para estudar ou aceder à internet e não recorre ao acervo documental da biblioteca, o que implica que a biblioteca altere o seu enfoque, deixando de estar centrada nos documentos passando a estar centrada nas pessoas. “*Essa mudança de enfoque implica que se*

⁴ Atendendo aos desafios das bibliotecas no futuro, o 13.º Congresso da BAD teve como lema “Sustentabilidade e Transformação”. Neste encontro estiveram reunidos profissionais da informação e documentação para refletir e apresentar projetos de transformação global. Segundo a BAD (2018) “Sustentabilidade e transformação apresentam-se como duas forças atuantes no cenário profissional, sendo que, se por um lado condicionam todos os intervenientes a repensar e alterar a sua ação, por outro abrem um conjunto de possibilidades que perspetivam uma maior afirmação e relevância junto da sociedade”, abordando o tema em quatro linhas de ação: Memória, Património e Ciência Aberta; Redes, Comunidades e Literacias; Direito à Informação; Tecnologia e Infraestrutura.

conheçam quem são, o que pretendem e como se comportam os utilizadores das bibliotecas municipais. Implica também, acima de tudo, repensar a natureza da biblioteca municipal (missão, organização, coleções, serviços, atividades)” (Leal, 2015, p.3).

Leal (2015) realça ainda a alteração relativa à posse para a disponibilização (acesso) dos documentos, para ele *“As últimas tendências da internet (cloud e streaming) levam a que a posse passe totalmente para segundo plano face ao acesso”*. Não obstante, o autor defende que todas estas ferramentas disponibilizadas pela internet devam ser aproveitadas pela biblioteca municipal, dinamizando o catálogo, permitindo personalizar o perfil de cada utilizador em função das suas preferências pessoais. Por fim, ao autor salienta que todas estas mudanças exigem uma passagem de *“uma atitude expectante e reativa para uma atitude liderante e proactiva”* que dependem e determinam o futuro dos profissionais das bibliotecas municipais.

O relatório do GIBACE_INA (2015) vai ainda mais longe e, além de focar as mudanças estruturais necessárias para que as bibliotecas sobrevivam no futuro, o documento refere alguns problemas no sistema biblioteconómico português que pode contribuir para maiores dificuldades, obstáculos e constrangimentos no futuro: *“em Portugal não existe um órgão de coordenação do sistema biblioteconómico, que integre representantes dos diferentes subsistemas e defina uma política global, pelo que o ritmo de desenvolvimento dos vários componentes do sistema é muitas vezes feito de forma aleatória e avulsa, sem se estudarem políticas conjuntas entre todos os seus componentes. (...) O debate tem-se centrado mais nos efeitos imediatos, e não tanto nas consequências a médio e longo prazo e, muito menos, na procura das causas profundas que estão no âmago do sucesso ou insucesso da profissão de I-D, associado ao modelo de funcionamento das carreiras e do sistema biblioteconómico. Uma análise do sistema biblioteconómico com características prospetivas deverá começar por*

identificar qual o seu papel no futuro e a forma como a sociedade interpretará a sua evolução e as suas potencialidades futuras.” (p. 32).

3.1.2. O profissional I-D

3.1.2.1. Evolução da profissão

A Sociedade do Conhecimento trouxe novas e fascinantes possibilidades, onde o virtual e o imediato são uma realidade. Estas constantes e rápidas mudanças propiciam a existência de desigualdades e colocam em causa os métodos e paradigmas seguidos até ao momento. Contudo, este rompimento de velhos comportamentos permite uma nova visão e novos paradigmas que provocam transformações significativas, onde “a impermanência é permanente demanda de transformações radicais no mundo do trabalho e da formação profissional” (Cunha, 2009).

A profissão do profissional da informação, independentemente do contexto onde está inserido, tem sido já largamente referida devido aos novos problemas e desafios que estes profissionais enfrentam de modo a se integrarem nesta Sociedade da Informação. Silva e Ribeiro advertem que “*o envolvimento da sociedade pelo fenómeno da Informação, em plena simbiose com as Tecnologias da Informação e da Comunicação (TIC), determina comportamentos, atitudes e fomenta práticas de organização e pesquisa da informação, designadamente na Internet, que não podem ser alheias ao perfil do profissional que, forçosamente, terá de substituir o tradicional bibliotecário / arquivista / documentalista.*” (p. 1). É neste sentido que começam a surgir novas formações na área da informação, dotando estes profissionais de competências para gerir informação em qualquer contexto profissional.

Assim, o profissional da informação é aquele que tem como objeto de trabalho a informação mas que pode ter diversas profissões. Ribeiro (2004) afirma que as funções e as competências dos profissionais da informação são múltiplas e diversas, não existindo também uma unicidade de terminologia para nomear esta profissão. Segundo a autora, em Portugal a profissão desempenhada em serviços da administração pública encontra-se “definida” na legislação relativa à carreira BAD, reportando-se aos bibliotecários, arquivistas e documentalistas, no setor privado referem-se como “gestor de informação”, “gestor de documentos”, “gestor de conteúdos” ou mesmo “gestor do conhecimento”, na área das TIC encontra-se o “administrador de dados”, o “gestor de sistemas de informação” ou o “informático de gestão”, na área da Administração, surge o “especialista em organização e métodos” ou o “especialista em workflow”. Do mesmo modo, a autora refere que, tal como em Portugal, no estrangeiro a situação é idêntica, *“encontra-se a mesma proliferação de designações, de actividades e de funções e uma formação de base muito variada”* (p. 5).

3.1.2.2. O papel do profissional I-D numa biblioteca pública

“Os profissionais da informação e especialmente os bibliotecários, necessitam saber transitar neste novo cenário, aceitar as mudanças impostas pelo desenvolvimento tecnológico e ocupar um papel destacado por sua experiência acumulada no uso e no trato com informação. Esses profissionais têm a obrigação e a necessidade de preparar-se para esta realidade. Devem entender as novas necessidades que surgem e as novas formas de responder a estas necessidades, desenvolvendo novas competências.” (Cunha, 2009).

A biblioteca pública, face às perspetivas e aos desafios da nova sociedade, necessita de um profissional da informação com formação adequada (qualificação),

com competências na área das tecnologias da informação e um perfil adequado aos fins e objetivos da biblioteca, apostando na inovação e noutras estratégias de modo a satisfazer as necessidades dos vários públicos-alvo, não descurando a parte social e o seu contributo pela diminuição das desigualdades sociais.

Consciente destes novos desafios, a Flemish Library, Archive and Documentation Association (VVBAD) criou um grupo de trabalho de onde resultou o documento: *Professional code for information professionals in libraries and documentation centres*. Neste código profissional, estão descritas as principais linhas de ação do profissional da informação, independentemente da sua área de atuação, tendo em conta que "(...) The code determines the image that users, higher authorities and other stakeholders have of the 'information professional'". Este código profissional apresenta os princípios fundamentais pelos quais qualquer profissional da informação se deve reger, independentemente da organização onde desempenha funções. Assim, o papel que o profissional I-D numa biblioteca pública deve assentar nos seguintes princípios, de acordo com as diferentes áreas e/ou stakeholders:

O profissional da informação...	
Profissão	<ul style="list-style-type: none"> - utiliza a sua personalidade para contribuir para a imagem da profissão; - defende o livre acesso à informação e cultura; - garante um serviço de alta qualidade em todas as áreas; - rege-se pelo princípio da "aprendizagem ao longo da vida"; - mantém um alto padrão de integridade pessoal; - tem uma atitude aberta e sem preconceitos, sendo reconhecida como uma condição para a eficiência da organização e de todo o grupo profissional.

Coleção	<ul style="list-style-type: none"> - gere a coleção e garante a acessibilidade; - seleciona os conteúdos da coleção de acordo com os objetivos da instituição e as necessidades dos utilizadores; - esforça-se por atingir o maior grau possível de objetividade e interação na formação da coleção; - tem uma boa compreensão do perfil da sua coleção e de coleções relacionadas noutras instituições; - documenta a origem, o contexto e o tratamento da informação da instituição, correspondendo aos objetivos da mesma.
Organização	<ul style="list-style-type: none"> - é leal à organização que representa; - informa a sua organização sobre o código profissional pelo qual se deve reger; - defende o valor da biblioteca dentro da própria Instituição.
Utilizador	<ul style="list-style-type: none"> - cria um ambiente de trabalho que responda às necessidades do utilizador; - tem uma atitude aberta e sem preconceitos para com os utilizadores; - estimula a utilização da biblioteca; - é um medidor ativo da informação e promove a formação do utilizador; - é um referenciador; - ensina o utilizador a respeitar a propriedade da biblioteca.

Tabela 4 - Princípios do profissional I-D (Fonte: elaboração própria a partir do *Professional code for information professionals in libraries and documentation centres (VVBAD)*)

3.1.3. Biblioteca Municipal da Maia

3.1.3.1. Apresentação

A Biblioteca Municipal da Maia, cujo nome oficial é Biblioteca Municipal Doutor José Vieira de Carvalho, foi inaugurada em 13 de dezembro de 1994 e encontra-se localizada no centro da Maia no edifício Fórum da Maia. Esta biblioteca tem capacidade para mais de 250 000 documentos, distribuídos por 4 pisos:

- piso -1 – publicações periódicas, sala de leitura (classe 7), sala de trabalho para grupos, área de depósito e espaço para refeições;

- piso 0 – receção, sala de leitura (classe 8) e espaço multimédia;
- piso 1 – sala de leitura (fundo local, classes 0, 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 9), centro de leitura especial, sala infanto-juvenil, sala da hora do conto e espaço para refeições;
- piso 2 – sala de conferências, duas áreas de depósito e serviços em back office.

Assume como missão “propiciar localmente o acesso à informação e à construção do conhecimento, sensível aos estímulos da população maiata, fomentando a prosperidade e desenvolvimento dos indivíduos e da comunidade, indo deste modo ao encontro das suas necessidades informacionais, proporcionando-lhes um papel ativo e construtivo na sociedade contemporânea” (Câmara Municipal da Maia, 2018). Serve cerca de 135.000 habitantes funcionando em Agosto no horário 9h-12h30 / 14h-17h30 e durante o resto do ano em horário mais alargado: 2.ª – 18h-23h; 3.ª à 6.ª – 9h30m-23h; sábado – 9h30m-22h30m.

A equipa é constituída por 6 técnicos superiores, 10 assistentes técnicos, 2 assistentes operacionais e 1 voluntário, resultando num total de 19 colaboradores.

3.1.3.2. Análise evolutiva da Biblioteca Municipal da Maia

A Biblioteca Municipal da Maia insere-se num edifício que não foi construído de raiz para esse fim. Contudo, consciente da importância que uma biblioteca municipal tem dentro de uma comunidade, o autarca que decidiu fundar esta biblioteca, o Prof. Doutor José Vieira de Carvalho, teve a preocupação de prever um espaço para a biblioteca municipal.

Na literatura não foi possível encontrar informação sobre a evolução desta biblioteca e, nesse sentido, a análise aqui levada a cabo resulta do conhecimento na primeira pessoa e do diálogo com outros funcionários da instituição.

A Biblioteca Municipal da Maia na sua fase embrionária disponibilizava aos utilizadores uma sala de leitura, partilhando o espaço com a biblioteca fixa n.º 174 da Fundação Calouste Gulbenkian. Nesta altura não existia nesta biblioteca acesso livre aos documentos. Com o encerramento da biblioteca fixa da Fundação Calouste Gulbenkian, todo o espólio desta passa para a Biblioteca Municipal da Maia.

O Prof. Doutor José Vieira de Carvalho tudo fez para que esta biblioteca ocupasse no município um lugar de destaque. Tal era a vontade do autarca que, dando-se o encerramento do jornal Comércio do Porto, decidiu comprar todo o acervo do mesmo, aumentando consideravelmente o número de documentos disponíveis na biblioteca. Além disso, comprou ainda o acervo do jornal O Primeiro de Janeiro, que contribuiu ainda mais para o enriquecimento da biblioteca enquanto local de consulta e empréstimo de documentos.

Com o passar dos anos, a própria procura dos serviços por parte dos utilizadores levou a que esses fossem evoluindo naturalmente. Assim, as salas de acesso ao público passaram de 1 para três: sala de leitura de adultos, sala infanto-juvenil e hemeroteca.

Face aos constrangimentos de estar localizada num edifício adaptado, muitas são as situações de mudança de espaços. A biblioteca tem vindo a crescer consideravelmente e, neste momento, apenas um piso não se encontra disponível para acesso ao público, o piso 2, onde se encontram localizados a sala de conferências e os serviços de *back-office*.

Mas as grandes evoluções da Biblioteca Municipal da Maia não se dão apenas ao nível do espaço físico. Numa fase embrionária a biblioteca apenas disponibilizava os serviços básicos de uma biblioteca: o atendimento ao público e o empréstimo domiciliário. Com a afetação de novos recursos humanos, alguns deles com formação na área profissional de biblioteca e documentação e o interesse dos recursos humanos

que não tinham qualquer formação na área em obter formação, a biblioteca começa a disponibilizar outros serviços e para vários públicos-alvo, nomeadamente a grande aposta no desenvolvimento do Serviço Educativo.

O aparecimento de uma Rede de Bibliotecas Escolares (RBE) e o interesse em trabalhar com as bibliotecas escolares do município, deram origem à criação do SABE (Serviço de Apoio às Bibliotecas Escolares) Maia. Este serviço serve como base para a criação de uma rede onde a biblioteca municipal se assume como parceiro das bibliotecas escolares, ajudando nas candidaturas à RBE e responsabilizando-se pelo tratamento técnico documental dos documentos de todas as bibliotecas escolares. Em 2017 dá-se uma reestruturação desta rede, a Rede de Bibliotecas da Maia, passando a biblioteca municipal a deixar de realizar o tratamento técnico documental, mas assumindo na totalidade a responsabilidade com a aquisição do software gestão documental e permitindo a entrada na rede de qualquer biblioteca do concelho. Com esta posição, a biblioteca municipal entende que deixa de executar e passa a ter um papel mais preponderante enquanto orientador e parceiro, criando um grupo de trabalho que vai às escolas dar a formação e o apoio necessário aos professores bibliotecários / funcionários das instituições (ex. Juntas de Freguesia) para que estes possam efetuar essa tarefa.

A Biblioteca Municipal da Maia é certificada pela ISO 9001:2008, recebendo o seu certificado de qualidade em 2005. É nesta altura que mais uma sala de leitura é inaugurada e que a biblioteca assume como seu patrono o autarca que lhe deu “vida”, passando a designar-se Biblioteca Municipal Doutor José Vieira de Carvalho. Desde então, esta biblioteca encontra-se organizada de acordo com o organigrama (fig. 3), cada um com os seus objetivos e missão bem definidos nos Procedimentos Internos de cada serviço (vd em anexo).

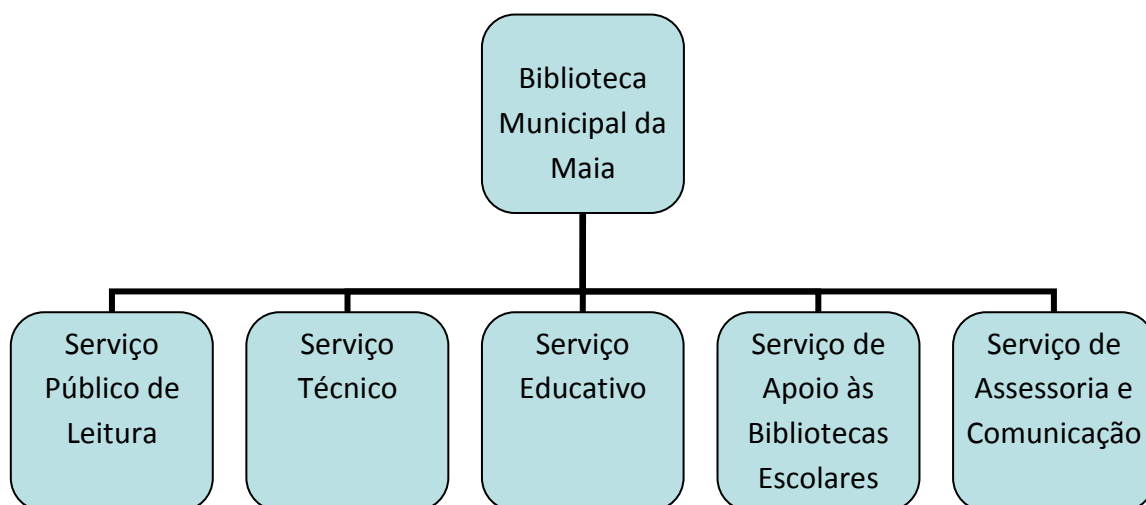


Figura 3 – Organograma da Biblioteca Municipal da Maia (Fonte: Elaboração própria)

Em 2018 é integrada na Rede Nacional de Bibliotecas Públicas e a 14 de maio abre a mais recente sala de leitura da biblioteca, factos que refletem a evolução que esta biblioteca tem tido. Este espaço, pensado mais à imagem de uma biblioteca universitária, é um local mais informal, com mobiliário adaptado às necessidades dos utilizadores que trabalham com PC's portáteis e que disponibiliza aos seus utilizadores, mediante requisição prévia, uma sala de reuniões/trabalho para grupos.

3.2. Trajetória profissional 2014-2018

3.2.1. Momentos de transição

Ochôa (2012, p. 53) afirma que “A abordagem de curso de vida (...) reflete as interações no trabalho, realçando as trajetórias dos papéis pessoais que mudam com a idade e devido a circunstâncias específicas e a opções individuais. Isto pode ser caracterizado como uma série de trajetórias ligadas entre si simultaneamente nas carreiras profissionais e na família (...)”. Nesse sentido, partiu-se para a reflexão sobre

os momentos de transição mais marcantes, quer sejam na vida profissional como na pessoal, resultando dessa análise a seguinte linha da vida (fig. 4):

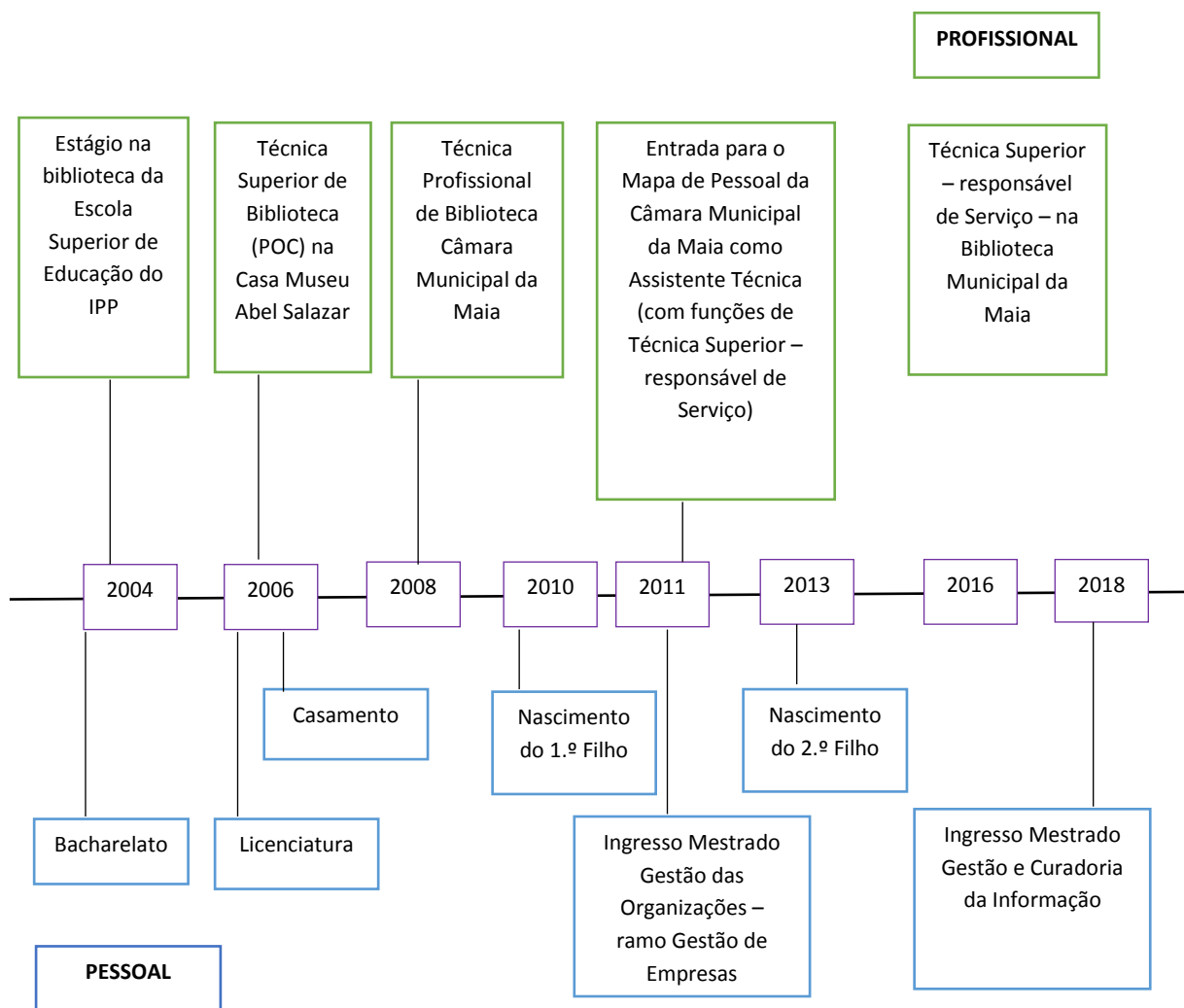


Figura 4 - Linha da vida

Partindo desta reflexão individual, pode-se evidenciar como momentos de transição profissional mais marcantes:

1. Estágio na biblioteca da Escola Superior de Educação do Instituto Politécnico do Porto - contacto inicial com a área da biblioteconomia, primeira

experiência numa biblioteca pública, onde foram desempenhadas maioritariamente funções de atendimento ao público e algum tratamento técnico documental. (2004-2005);

2. Licenciatura em Ciências e Tecnologias da Documentação e Informação (2006) e criação do Centro de Documentação Abel Salazar (Casa-Museu Abel Salazar);
3. Técnica Profissional de Biblioteca (2008-2010), as funções desempenhadas são maioritariamente de tratamento técnico documental (indexação, classificação, catalogação) e atendimento ao público. Ingresso no Mestrado em Gestão das Organizações – ramo Gestão de Empresas;
4. Responsabilidade do Serviço Técnico (2015-), desempenho de funções de carácter organizativo e de maior proximidade à coordenação e aos processos de tomada de decisão, destacando-se o trabalho desenvolvido na reestruturação da Rede de Bibliotecas da Maia. Em 2016, através de concurso público, ingressa na carreira de Técnico Superior.

3.2.2. Funções desempenhadas

O primeiro contacto com a área da biblioteconomia aconteceu em 2004, depois de terminado o Bacharelato, num estágio na biblioteca da Escola Superior de Educação do Instituto Politécnico do Porto. Em 2005, através do programa de estágios profissionais do Instituto de Emprego e Formação Profissional, acontece a primeira experiência numa biblioteca pública, onde foram desempenhadas maioritariamente funções de atendimento ao público e algum tratamento técnico documental.

Em 2006, logo após concluir a licenciatura em Ciências e Tecnologias da Documentação e Informação, surge a oportunidade de criar o Centro de

Documentação Abel Salazar na Casa-Museu Abel Salazar, trabalho que foi acompanhado pelo gabinete responsável pela biblioteca virtual da reitoria da Universidade do Porto. Em 2008 chega ao fim este programa, e sem perspetivas de oportunidades a curto prazo nessa instituição, volta-se à biblioteca pública, como Técnica Profissional de Biblioteca, com contrato a termo por um ano. Entre 2008 e 2010, as funções desempenhadas são maioritariamente de tratamento técnico documental (indexação, classificação, catalogação) e atendimento ao público. Em 2011, esgotadas as renovações automáticas do contrato a termo, é celebrada uma avença (recibo verde). Face à insatisfação com o vínculo profissional, e na perspetiva de adquirir conhecimentos e competências que fossem a alavanca para mudar o rumo e alargar o leque de oportunidades, ocorre o ingresso no Mestrado em Gestão das Organizações – ramo Gestão de Empresas.

No final de 2011, acontece a entrada para o mapa de pessoal da autarquia através de concurso, ficando na categoria de assistente técnico, apesar de estar desde 2010 com as funções de corresponsável do Serviço Técnico da biblioteca. Em 2015, com a mudança da coordenação da biblioteca, fica com a responsabilidade do Serviço Técnico e começa a desempenhar funções de carácter organizativo e de maior proximidade à coordenação e aos processos de tomada de decisão, destacando-se o trabalho desenvolvido na reestruturação da Rede de Bibliotecas da Maia. Em 2016, através de concurso público, ingressa na carreira de Técnico Superior.

O ingresso no Mestrado em Gestão e Curadoria da Informação surge como a oportunidade de obter o grau de mestre através de um curso que conjuga a Ciência da Informação e a Gestão de Informação, abrangendo áreas significativas para o desempenho das funções de responsável do Serviço Técnico, quer pela parte relativa à organização, recuperação e gestão da informação, quer pela parte inerente à gestão de equipas, comportamento organizacional e liderança.

3.2.3. Análise e perfil de competências

Para este relatório, optou-se por traçar um perfil de funções a partir do Euroreferencial ID, por ser o mais utilizado para o estudo da profissão em Portugal, e o Referencial de Competências da Administração Pública, por se tratar da carreira de um profissional da informação a trabalhar numa biblioteca pública municipal.

O Euroreferencial ID elenca as competências e as aptidões necessárias ao exercício das funções inerentes à atividade dos profissionais da informação e documentação europeus. Este referencial foi elaborado tendo em consideração a complexidade e a exigência de novas habilidades no acesso e uso da informação subjacentes ao novo contexto informacional e tecnológico. O documento apresenta trinta e três domínios de competência divididos em cinco grupos: grupo I – Informação; grupo T – Tecnologias; grupo C – Comunicação; grupo M – Gestão (Management); Grupo S – Outros saberes. Para cada competência, e porque os profissionais não se encontram todos ao mesmo nível, foram definidos quatro níveis específicos.

O Referencial de Competências na Administração Pública considerada quatro competências transversais à administração pública: orientação para o serviço público, orientação para a colaboração, orientação para os resultados, orientação para a mudança e inovação. Para cada uma das competências são descritos os comportamentos a adotar, sendo estes entendidos como o conjunto entre as atitudes, os conhecimentos, as aptidões e as capacidades para o exercício das funções.

A partir da análise das funções desempenhadas na Biblioteca Municipal da Maia e dos documentos anteriormente referidos, chegou-se ao seguinte perfil de competências apresentado na Tabela 5:

Âmbito	Tarefas desenvolvidas	Euro-Referencial I-D		Referencial de Competências da Adm. Pública
		Competência	Nível	
Responsável do Serviço Técnico (ST) equipa com 8 elementos:	planeamento das tarefas a executar pelos recursos humanos do serviço;	M 07 - Gestão de recursos humanos	3	Orientação para os resultados
	monitorização dos resultados obtidos e tratamento e envio de dados estatísticos aos colegas do serviço, aos coordenadores da biblioteca e ao chefe da Unidade Orgânica;	C 04 - Comunicação pela informática	3	
	elaboração de documentos auxiliares às tarefas de tratamento técnico documental;	I 08 - Gestão de coleções e fundos C 07 - Comunicação institucional	3	Orientação para a colaboração
	definição de processos de recuperação e exploração da informação.	I 04 - Gestão de conteúdos e conhecimentos	3	
Funcionária do ST	formação em contexto de trabalho aos professores bibliotecários;	M 08 - Formação e acções pedagógicas	3	Orientação para os resultados
	verificação e validação dos registos das escolas;	I 08 - Gestão de coleções e fundos	3	
	uniformização da base de dados (junção de duplicados, indexação de documentos – no caso das BE's ainda não existe o cuidado da linguagem controlada);	I 06 - Análise e representação da informação	2	Orientação para a mudança e inovação
	digitalização das capas das novidades mensais, tratamento da imagem e preenchimento no Catwin (módulo de catalogação do Prisma) o campo para disponibilizar ao público a visualização da capa.	C 03 - Comunicação audiovisual	2	
Em colaboração com os Coordenadores e demais Responsáveis dos Serviços	desenvolvimento do software Prisma à medida das necessidades específicas da Rede de Bibliotecas da Maia (RBM)	I 04 - Gestão de conteúdos e conhecimentos	3	Orientação para a mudança e inovação
	apoio ao estabelecimento e aplicação de critérios de organização e funcionamento dos serviços;	M 01 - Gestão global da informação	2	
	definição das estratégias e procedimentos para o sucesso do upgrade do Prisma (reformulação da RBM), nomeadamente reuniões com os coordenadores e responsáveis dos demais	T 01 - Conceção informática de sistemas de informação documental	3	

	serviços da biblioteca, com o responsável da informática da Câmara e com a MindPrisma para procurar desenvolver a solução que melhor se adaptasse à realidade das bibliotecas da RBM;	T 02 - Desenvolvimento de aplicações informáticas	2	
	elaboração de documentos normativos e políticas para o desenvolvimento da coleção;	I 08 - Gestão de coleções e fundos	4	Orientação para o serviço público
	elaboração de planos de ação;	M 02 - Marketing	1	
		M 05 - Gestão de projetos e planeamento M 06 - Diagnóstico e avaliação	2	
	apoio às bibliotecas escolares.	I 01 - Relações com utilizadores e clientes C 06 - Comunicação interpessoal C 01 - Comunicação oral	3	Orientação para a colaboração
Nos demais serviços da biblioteca	atendimento ao público: apoio na pesquisa e recuperação de informação, definição de estratégias de pesquisa;	I 01 - Relações com utilizadores e clientes	2	Orientação para serviço público
	colocação de notícias e informações na página do Facebook da biblioteca;	T 03 - Publicação e edição C 03 - Comunicação audiovisual	2	Orientação para mudança e inovação
	horas do conto e outras atividades realizadas no Serviço Educativo.	C 01 - Comunicação oral	3	Orientação para serviço público

Tabela 5 - Perfil de funções

3.3. Análise das práticas profissionais

3.3.1. Teorização das práticas

Reys et al. (2017) salientam que as organizações devem estar preparadas para se adaptarem às transformações e desafios subjacentes ao mundo digital. Hoje, as

organizações têm de estar preparadas para as constantes mudanças e necessidades inerentes à evolução e à exponente quantidade de dados disponível. É nesse sentido que o papel do gestor e curador da informação se torna preponderante dentro da organização, tornando-se indispensável perceber quais as competências desse profissional. *“O termo ‘curador’ nasce associado aos arquivos, bibliotecas e eScience, e é utilizado para descrever o profissional que se preocupa com a gestão a longo prazo da informação, garantindo a sua preservação e acesso (...). As suas competências devem responder a uma realidade mista, onde não sendo os formatos analógicos descartáveis, o ambiente informacional é fortemente digitalizado. Desta forma, o curador e gestor da informação deve conservar os seus conhecimentos nas áreas tradicionais da ciência da informação e adquirir novas competências digitais.”* (Reys et al., 2017, p. 6).

No entanto, de modo a compreender a importância da polivalência e da transdisciplinaridade necessária ao Gestor e Curador da Informação, Freitas (2017) apresenta dois projetos que permitem perceber o ciclo de vida da curadoria, o modelo definido pelo DCC (Digital Curator Center) desenvolvido nos Estados Unidos (fig. 6), e o DigCurV desenvolvido na Europa (fig. 7). No modelo definido pelo DCC (Digital Curator Center) a curadoria passa por onze fases: concetualização, criação, acesso e uso, avaliação e seleção, eliminação, ingestão, ações de preservação, reavaliação, armazenamento, acesso e reutilização e transformação. No Modelo OAIS (Open Archival Information System) são compreendidos seis serviços ou entidades funcionais: receção, armazenamento, gestão de dados, planeamento de preservação, acesso e administração.

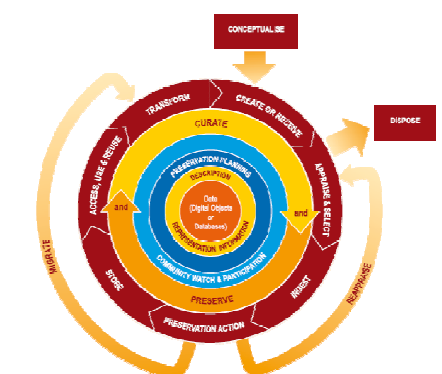


Figura 5 - Ciclo de vida da curadoria - modelo do DCC (Fonte: Reys et al. , 2017)

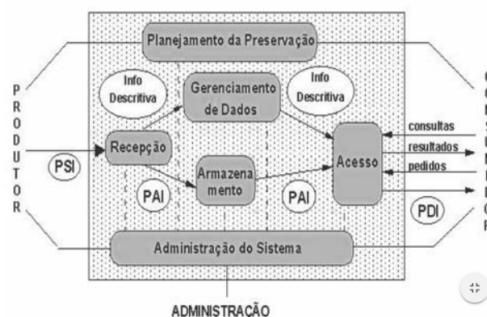


Figura 6 - Ciclo de vida da curadoria - modelo DigCurV (Fonte: Arellano, 2004)

Partindo da análise ao ciclo de vida da curadoria, Reys et al. (2017) afirmam que é essencial a construção de um perfil do Gestor e Curador num mercado de trabalho onde *“as atividades que o profissional da informação desenvolve são variadas e acabam por se caracterizar pela diversidade de competências e conhecimentos”* (p.7). O perfil do Gestor e Curador da Informação (tabela 6) tem como pressupostos a gestão e a curadoria da informação digital nas organizações, públicas ou privadas, através da aquisição e desenvolvimento de competências estratégicas, técnicas e práticas de investigação.

Competências do Gestor e Curador da Informação	
Comunicação e competência interpessoal	Comunicação clara e efetiva com uma variedade de audiências (utilizadores, criadores, gestores, investigadores e colaboradores [^])
Curadoria e preservação de conteúdos	Compreender e aplicar as atividades definidas no ciclo de vida da curadoria
Tecnologias da curadoria	Identificar, usar e desenvolver ferramentas que apoiem a atividade da curadoria digital
Leitura do meio envolvente	Manter-se a par das tendências tecnológicas e práticas que afetem o trabalho profissional

Gestão, planeamento e avaliação	Planear, coordenar, implementar e assessorar programas, projetos e serviços ligados à curadoria
Serviços	Criar serviços que respondam às necessidades da comunidade e da instituição
Sistemas e modelos	Capacidade de raciocínio abstrato sobre modelos conceptuais de alto nível, sistemas e workflow

Tabela 6 - Competências do Gestor e Curador da Informação (Fonte: Reys et al, 2017, p. 7)

Fazendo uma análise comparativa com o Euro Referencial I-D, O Observatório de Ciência da Informação da Universidade do Porto entende que as competências do Curador digital devem atingir o nível 3 dos 8 (dentre os 12) domínios do Grupo I e o nível 3 dos 13 domínios (dentre os 20) dos grupos T, C e M e o Gestor da Informação deve alcançar o nível 3 dos 10 (entre os 12) domínios do Grupo I e o nível 3 dos 11 domínios (entre os 20) dos grupos T, C e M (pelo menos atingir o nível 3 em 2 domínios de cada grupo).

Analisando os grupos aqui referidos no perfil de competências traçado no capítulo anterior, os valores reconhecidos em cada grupo são os seguintes (tabela 7):

Grupo	Valores reconhecidos	Descrição						
Grupo I	Níveis 2, 3 e 4 dos 4	I01 nível 2	I04 nível 3		I06 nível 2		I08 nível 3 e 4	
Grupo T	Níveis 2 e 3 dos 3	T01 nível 3		T02 nível 2		T03 nível2		
Grupo C	Nível 3 dos 3	C01 nível 3			C04 nível 3			
Grupo M	Níveis 2 e 3 dos 6	M01 nível 2	M02 nível 2	M05 nível 2	M06 nível 2	M07 nível 3	M08 nível 3	

Tabela 7 - Competências do Curador Digital identificadas no perfil de funções (Fonte: Elaboração própria)

Para esta reflexão, importa aferir quais as competências identificadas no nível adequado para um Gestor e Curador da Informação, fazendo uma relação entre o perfil de funções, as competências do curador digital e as que simultaneamente “encaixam” nas competências do curador digital e nas competências do gestor e curador da informação.

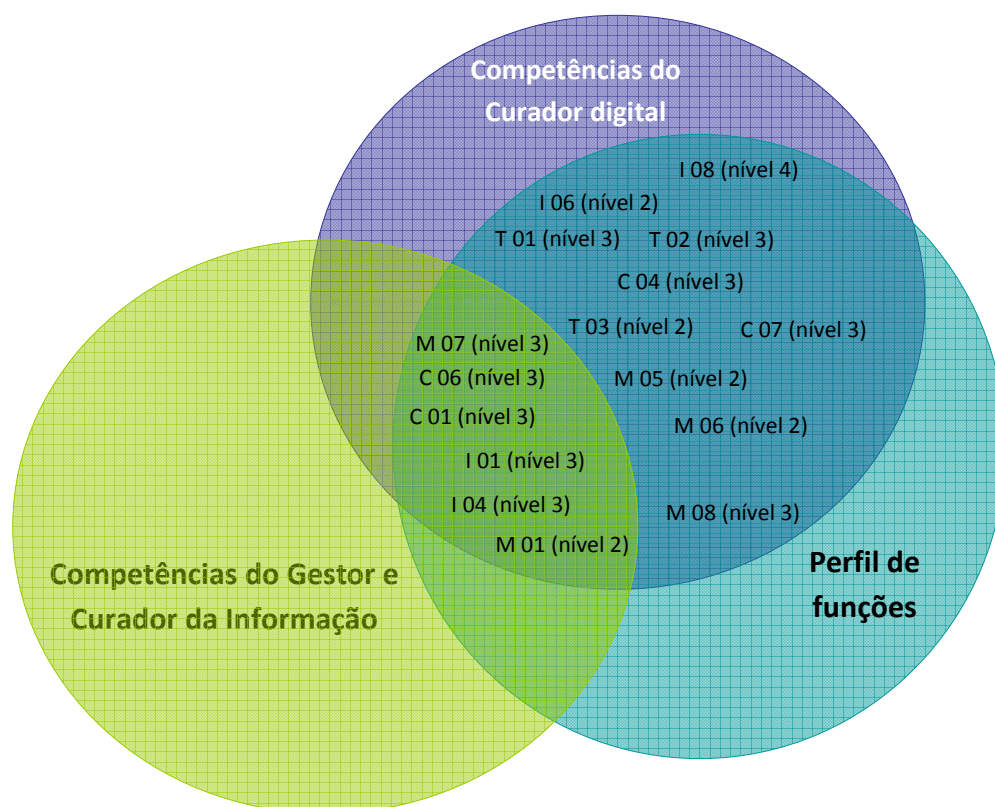


Figura 7 – Competências identificadas no nível adequado para um Gestor e Curador da Informação

Como se pode aferir a partir desta reflexão, o perfil de funções encontrado revela algumas competências identificadas no nível adequado para um Gestor e Curador da Informação, mas ainda existem muitas competências a ser desenvolvidas. Mas, qual será o motivo para que essa lacuna se verifique? Uma vez que se trata de funções desempenhadas numa biblioteca pública, será esse um fator para não desempenhar certas competências? Estarão os próprios profissionais da informação capacitados do seu papel e da importância da gestão e curadoria da informação?

Neste caso particular, o facto de as funções serem desenvolvidas numa biblioteca que herdou acervos de várias instituições e que, apesar de 25 anos de existência, ainda esteve longos anos sem um sistema de gestão documental, fez com que fossem desempenhadas funções em serviços e ações com características mais tradicionais, nomeadamente de animação da leitura, alinhadas com uma realidade e um conceito de biblioteca pública clássica, que não se adequa à sua dimensão moderna. Contudo, esta é uma biblioteca consciente das suas fragilidades e atenta às oportunidades e aos desafios que o futuro lhe reserva. É uma organização que tem passado rapidamente por várias e grandes mudanças estruturais, sempre no sentido de evoluir, estando neste momento num processo de reestruturação interna, tornando expectável que em breve seja possível desempenhar funções onde se desenvolvam as competências adequadas para um Gestor e Curador da Informação.

3.3.2. O papel da gestão e curadoria de informação face aos desafios das bibliotecas públicas no futuro

As competências identificadas no perfil de funções e as competências do perfil do Gestor e Curador da Informação revelam algumas áreas que merecem ser desenvolvidas e, face a essa evidência, entende-se que seria de todo pertinente fazer um estudo às competências identificadas a partir do perfil de funções dos profissionais da informação em Portugal, nas várias vertentes e áreas que a profissão abarca. Sugere-se que esse estudo tenha a metodologia adotada para este relatório, o método biográfico. Essa análise permitirá aferir até que ponto os profissionais da informação das bibliotecas públicas têm as competências necessárias para dar resposta aos desafios que as bibliotecas públicas vão encontrar no futuro, futuro esse que é já hoje. Um exemplo desse futuro presente é a medida Estratégia para o Mercado Único Digital, lançada pela Comissão Europeia, onde se pretende a criação de um “*Mercado*

Único Digital (MUD), onde os indivíduos e as empresas possam, sem obstáculos, aceder a e praticar atividades em linha, em condições de concorrência justa e com um elevado nível de proteção dos consumidores e de dados pessoais, independentemente da sua nacionalidade ou local de residência.” (FCT, 2018). Até que ponto as bibliotecas públicas, como serviço de referência, estão preparadas para apoiar as empresas locais nesta e/ou noutras iniciativas semelhantes?

Os avanços tecnológicos, a quantidade de informação e as mudanças na forma como as pessoas comunicam tornam preponderante que as bibliotecas públicas não fiquem paradas no tempo e na sua forma de atuação. Hoje, a biblioteca pública já não deve estar tão preocupada em disponibilizar o documento no catálogo online mas também com a forma como vai comunicar com os seus utilizadores. Leal (2015) frisa a importância de passarmos de uma biblioteca-documento para uma biblioteca-pessoa e, nesse sentido, é importante que a biblioteca pública não fique alheia às plataformas participativas conseguindo comunicar com os seus utilizadores através das redes sociais, gerindo e compartilhando informação. Atualmente *“a principal questão que na fase atual se coloca às bibliotecas não é tanto a de aperfeiçoar o catálogo per se (...) mas sim a de providenciar novas formas de descoberta e distribuição (a obtenção) dos recursos da biblioteca num ambiente em rede”* (Barata et al., 2017, p. 152), tornando-se essencial a realização da curadoria dos conteúdos. A curadoria de informação, enquanto modelo holístico e criativo de procura de informações online contribui para a construção de uma identidade da própria biblioteca, ou seja, a curadoria é uma nova prática de informação que combina criatividade, construção de identidade e comunidade. Assim, a curadoria da informação serve como um mediador entre a biblioteca e o utilizador, permitindo que a biblioteca consiga dar informação relevante ao mesmo tempo que estabelece ligações com o seu utilizador através de novas ferramentas, novos produtos, partindo do princípio que a informação está cada vez mais na rede e que as dinâmicas sociais estão em constante transformação. O Serviço

de Referência é um dos grandes desafios das bibliotecas públicas e deveria ser visto como uma vantagem competitiva. Todas as bibliotecas públicas, de alguma forma, disponibilizam este serviço, mas apenas fisicamente. Contudo, o Serviço de Referência digital, o “pergunte, o bibliotecário responde” não é uma aposta das bibliotecas públicas devido *“à falta de recursos humanos, com formação específica na área, para coordenar e implementar um SR devidamente estruturado”* (Mota, 2016), sendo um exemplo prático da importância da gestão e curadoria da informação.

Esta visão redutora do Serviço de Referência digital, demonstra as dificuldades que as bibliotecas públicas em Portugal atravessam; nos dias de hoje não chega prestar um serviço de qualidade, é necessário ter bem presente que as decisões de hoje são as que fazem as organizações resistir e ter sucesso no futuro. Os processos de inovação, as alterações aos procedimentos de trabalho tendo presente a mesma missão da organização, a competitividade, a lei da oferta e da procura, entre outros, são o dia-a-dia de qualquer instituição. As bibliotecas públicas, enquanto instituição, não podem estar alheias a esta realidade, pois a velocidade com que podem tornar-se obsoletas e desajustadas para o utilizador são duras realidades que têm de enfrentar, sendo por isso necessário traçar bem a estratégia a seguir para que tal não aconteça. Cada vez mais, o futuro passa pelas bibliotecas digitais, pelas bibliotecas que deixam de existir fisicamente, pela informação acessível a qualquer hora e em qualquer lugar, pelo marketing digital (onde a informação é dirigida de acordo com as preferências do *stakeholder* - análise de conteúdo). É nessa premissa que se torna necessário às bibliotecas públicas entenderem que se pretendem “manter na rede” devem ter presente que o futuro é hoje e que, mais do que o ciclo de vida do documento, fala-se em ciclo de vida da informação e em gestão de dados, sendo a gestão e a curadoria da informação e o gestor e curador da informação os recursos fundamentais para o sucesso das mesmas.

Conclusão

Este relatório teve como pressuposto fazer uma reflexão acerca do percurso profissional ao longo de 14 anos, desde 2004 até 2018, dando um especial enfoque aos últimos 10 anos, onde foram desempenhadas funções numa biblioteca pública. Realizou-se em primeiro lugar uma revisão de literatura onde foram abordados os dois temas considerados mais relevantes para este relatório: a análise das práticas profissionais e as competências profissionais.

Em virtude da experiência profissional ter sido adquirida maioritariamente numa biblioteca pública, fez-se uma breve abordagem ao desenvolvimento do sistema biblioteconómico nacional através de uma síntese da evolução da biblioteca pública em Portugal, apresentando-se várias perspetivas de diversos autores que referem os vários papéis que a biblioteca pode desempenhar. Algumas teorias referem-se à biblioteca na sua versão mais clássica, descrevendo a biblioteca à luz do preconizado no manifesto da IFLA sobre bibliotecas públicas, salientando a igualdade e liberdade do acesso para todos os cidadãos. Outras teorias defendem que a biblioteca pública tem cada vez mais um papel social e político que não deve ser descurado, frisando até que esta serve de instrumento essencial à formação dos indivíduos enquanto cidadãos, embora não haja ainda muito essa consciência. Por fim, algumas teorias apresentam qual o papel que a biblioteca terá no futuro, podendo concluir-se que cada vez mais é exigido à biblioteca pública e aos seus profissionais novas competências e alteração de comportamentos, repensando estratégias, modelos e metodologias para conseguirem dar resposta aos desafios do exponencial paradigma digital.

A oportunidade de dedicar um capítulo à história da profissão de Informação Documentação em Portugal, através da abordagem biográfica, permitiu fundamentar e enquadrar as competências identificadas na reflexão sobre a trajetória profissional. Partindo desses pressupostos, do Euroreferencial ID e do Referencial de Competências

da Administração Pública, foi possível traçar um perfil de funções, constatando-se que as práticas de desempenho individuais revelam algumas competências a desenvolver quando comparadas com o modelo de competências de um perfil de gestão e curadoria de informação.

Por fim, e tendo em consideração os desafios que as bibliotecas públicas enfrentam no futuro e a constatação resultante da análise do perfil de funções, entende-se que seria pertinente realizar estudos de competências identificadas e assim, traçar, os vários perfis profissionais existentes nas várias vertentes e áreas que a profissão abarca.

Referências bibliográficas

ALA (2009). Core Competences of Librarianship.

Alvarenga, G. L. (2015). A *Practice turn* nos estudos organizacionais brasileiros: uma análise de publicações entre os anos 2006-2015.

Arellano, M. A. (2014). Preservação de documentos digitais. *Ci. Inf.*, v. 33, n. 2, p. 15-27, maio/ago. 2004

BAD (2018). *13 BAD: Temática – Eventos BAD*. Disponível em: <https://www.bad.pt/eventos/13-bad-tematica/>

Baptista, S. , Faria, A. & Silva, C. (2015). Mapeamento de competências e perfil dos bibliotecários que atuam na educação profissional e tecnológica de Goiás *Encontros Bibli: revista eletrônica de biblioteconomia e ciência da informação*, v. 20, n.º 44, p. 43-58.

Barata, P. J. (2017). Modernização administrativa em Portugal e o futuro das Bibliotecas da Administração Central do Estado: o debate em curso. *Encontros Bibli: revista eletrônica de biblioteconomia e ciência da informação*, v. 22, n.49, p. 142-157, maio/ago., 2017. ISSN 1518-2924. DOI: 10.5007/1518-2924.2017v22n49p14.

Bezerra, F. M. P. (2011). *A Biblioteca Pública, o utilizador idoso e as políticas de infoinclusão*. (Tese de doutoramento para obtenção do grau de Doutor em Informação e Comunicação em Plataformas Digitais). Universidade do Porto, Portugal.

Belluzzo, R. C. B. (2011). As competências do profissional da informação nas organizações contemporâneas. *Revista Brasileira de Biblioteconomia e Documentação*, Nova Série, São Paulo, v.7, n.1, p. 58-73, jan./jun. 2011.

Bomfim, R. A. (2012). Competência profissional: uma revisão bibliográfica. *Revista Organização Sistêmica*, v.1, n. 1, Jan – Jun 2012

Câmara Municipal da Maia (2018). *Biblioteca - Maia Cultura*. Obtido de Maia Cultura: <http://cultura.maiaidigital.pt/biblioteca>. Acesso em: 19 Mar. 2018

Castro, C. S. A. (2000). Profissional da informação: perfis e atitudes desejadas. *Informação & Sociedade: Estudos*. v. 10, n.º 1, p. 142-156. Disponível em: <<http://www.brapci.inf.br/v/a/1559>>. Acesso em: 12 Fev. 2018.

Chaudhry (Eds.), *Proceedings of the Asia-Pacific Conference on Library & Information Education & Practice 2006 (A-LIEP 2006), Singapore, 3-6 April 2006* (pp. 27-34). Singapore: School of Communication & Information, Nanyang Technological University.

Collinson, D. (2003). 'Identities and Insecurities: Selves at Work.' *Organization*, v. 10, n.º 3, p. 527-547.

Correia, Z. P. (2003). Referencial das competências dos profissionais europeus de informação e documentação: da génese às perspectivas de futuro. *Cadernos BAD.*, n.º 1, pp. 8-21.

- Corrall, S. (2010). Educating the Academic Librarian as a Blended Professional: A Review and Case Study. *ALSR 2010: Conference towards Future Possibilities*.
- Cunha, M. V. (2009). O profissional da informação e o sistema das profissões: um olhar sobre competências. *PontodeAcesso*, v. 3, n. 2, p.94 -108.
- Deluiz, N. (2001). O Modelo das Competências Profissionais no Mundo do Trabalho e na Educação: Implicações para o Currículo. *Boletim Técnico do Senac*, 27(3), 13-25. http://www.bahiana.edu.br/CMS/Uploads/O%20modelo%20das%20competencias%20profissionais%20N_Deluiz.pdf.
- Direção-Geral do Livro, dos Arquivos e das Bibliotecas (2018). *Bibliotecas da RNBP*. Disponível em: <http://bibliotecas.dglab.gov.pt/pt/Bibliotecas/Paginas/default.aspx>
- Direção-Geral do Livro, dos Arquivos e das Bibliotecas (2018). *Maria José Moura /DGLAB*. Disponível em: <http://dglab.gov.pt/maria-jose-moura/>
- Direção Geral de Educação e Cultura da União Europeia (2018). *O Quadro Europeu de Qualificações para a aprendizagem ao longo da vida*. Disponível em: https://ec.europa.eu/ploteus/sites/eac-eqf/files/leaflet_pt.pdf.
- ECIA (2005). Euro-referencial I-D. Lisboa: INCITE.
- Esteves, M. (2009). Construção e desenvolvimento das competências profissionais dos professores. *Sísifo. Revista de Ciências da Educação*, 08, pp. 37-48. Consultado em [abril, 2018] em <http://sisifo.fpce.ul.pt>.
- Faria, S. et al. (2005). Competências do profissional da informação: uma reflexão a partir da Classificação Brasileira de Ocupações. *Ci. Inf., Brasília*, v. 34, n. 2, p. 26-33, maio/ago. 2005.
- Ferraz, M. N. (2015). O papel social das bibliotecas públicas no século XXI e o caso da Superintendência de Bibliotecas Públicas de Minas Gerais. Disponível em <http://dx.doi.org/10.1590/1981-5344/2280>.
- Figueiredo (2004). Rede Nacional de Bibliotecas Públicas: atualizar para responder a novos desafios. *Cadernos BAD I*. p.60-72
- Freitas, C. V. (2016). O futuro é hoje: perfis e competências dos profissionais da informação para a curadoria digital. *Encontro Curadoria Digital – Estratégias e experiências: atas*. Disponível em: https://estudogeral.sib.uc.pt/bitstream/10316/45735/1/Artigo_Curadoria%20Digital_2017.pdf
- Frison, L. M. B., Simão, A. M V. (2011). Abordagem (auto)biográfica – narrativas de formação e de autorregulação da aprendizagem reveladas em portfólios reflexivos. *Educação*. v. 34, n. 2, p. 198-206. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Lourdes_Frison/publication/277212347_Abordagem_a_utobiografica_-_narrativas_de_formacao_e_de_autorregulacao_da_aprendizagem_reveladas_em_portfolios_reflexivos/links/56462d5608ae9f9c13e73f78/Abordagem-autobiografica-narrativas-de-formacao-e-de-autorregulacao-da-aprendizagem-reveladas-em-portfolios-reflexivos.pdf. Acesso em: 15 Fev. 2018.

GIBACE_INA (2015). Bibliotecas da Administração Central do Estado: que futuro(s)?

Hargreaves, Andy (2003). O Ensino na Sociedade do Conhecimento: a educação na era da insegurança. Coleção Currículo, Políticas e Práticas. Porto: Porto Editora. Disponível em: <https://pt.slideshare.net/prisciladamico/andy-hargreaves-13119862>

Herdeiro, R., Silva, A. M. (2008). Práticas reflexivas: uma estratégia de desenvolvimento profissional dos docentes. In *ANAIS (Actas) do IV Colóquio Luso-Brasileiro, VIII Colóquio sobre Questões Curriculares: Currículo, Teorias, Métodos*. 2, 3 e 4 de Setembro de 2008. Brasil: Universidade de Santa Catarina – Florianópolis. Grupo de trabalho 11 – Currículo e Formação Docente. ISBN: 978-85-87103-39-0.

IFLA (1994). *Manifesto da IFLA/UNESCO sobre bibliotecas públicas*. Disponível em: <https://www.ifla.org/files/assets/public-libraries/publications/PL-manifesto/pl-manifesto-pt.pdf>.

IFLA (2008). Manifesto da IFLA sobre transparência, bom governo e ausência de corrupção. Disponível em <https://www.ifla.org/files/assets/faife/publications/policy-documents/transparency-manifesto-pt.pdf>.

INA (2018). Referencial de Competências da Administração Pública.

Jacques, A. P. O. (2015). *Competências gerenciais de bibliotecários com foco na gestão de pessoas: um estudo em bibliotecas universitárias públicas na cidade do Rio de Janeiro*. (Tese de Bacharelato não publicada). Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro, Brasil.

Josso, M. C. (2007). A transformação de si a partir da narração de histórias de vida. *Educação*, ano XXX, n. 3 (63), p. 413-438, set./dez. 2007.

Josso, M. C. (2012). O Corpo Biográfico: corpo falado e corpo que fala. *Educ. Real.*, v. 37, n. 1, p. 19-31, jan./abr. 2012. Disponível em: http://www.ufrgs.br/edu_realidade.

Korthegen, F., Vasalos, A. (2005). Levels in reflection: core reflection as a means to enhance professional growth. *Teachers and Teaching: theory and practice*, Vol. 11, No. 1, February 2005, pp. 47–71.

Korthegen, F. (2012). A prática, a teoria e a pessoa na formação de professores. *Educação, Sociedade & Culturas*, nº 36, 2012, 141-158. Disponível em: <https://www.fpce.up.pt/ciie/revistaesc/ESC36/Arquivo.pdf>.

Lankes, D. (2018). *New Librarianship: How Transformation is Necessary to Sustain Our Communities*. Disponível em: <https://davidlankes.org/new-librarianship-how-transformation-is-necessary-to-sustain-our-communities/>

Leal, F. (2015). Transformar as bibliotecas municipais portuguesas. *12º Congresso Nacional BAD*.

Lechner, E. (2009). Histórias de vida: Olhares interdisciplinares. In Elsa Lechner (Org.), *Introdução: O olhar biográfico*. Porto: Edições Afrontamento.

Lucas, M., Moreira, A., Costa, N. (2017). Quadro europeu de referência para a competência digital: subsídios para a sua compreensão e desenvolvimento. *Observatorio (OBS*) Journal*,

2017, p. 181-198. Disponível em:
<http://obs.obercom.pt/index.php/obs/article/view/1172/pdf>.

Lucas, M., Moreira A. (2017). *DigComp 2.1 Quadro Europeu de Competência Digital para Cidadãos: Com oito níveis de proficiência e exemplos de uso*. Universidade de Aveiro, Portugal. Disponível em:
<http://www.erte.dge.mec.pt/sites/default/files/Recursos/Estudos/digcomp2.1.pdf>.

Maciel, C. O., Augusto, P. O. M. (2013). A *practice turn* e o movimento social da estratégia como prática: está completa essa virada? *Rev. Adm. Mackenzie*, v. 14, n.º. 2, Mar./Abr. 2013.

Mangas, S. (2015). O papel político da biblioteca pública. Disponível em
<https://www.bad.pt/noticia/2011/08/25/o-papel-politico-da-biblioteca-publica/>.

Melo Filho, E., Alves, E. (2015). Trajetórias profissionais: por onde andam os egressos do PPGCI/UFPB. *Páginas A&.*, 3.ª série n.º3, p. 196-210.

Moura, M. J. et al. (1996). Relatório sobre as bibliotecas públicas em Portugal.

Moraes, S. M. (2009). Memória reflexão: a biografia como metodologia de investigação e instrumento de (auto) formação de professores de arte. *18º Encontro da Associação Nacional de Pesquisadores em Artes Plásticas Transversalidades nas Artes Visuais – 21 a 26/09/2009 - Salvador, Bahia*.

Mota, A. (2016). *O Serviço de Referência nas bibliotecas públicas em Portugal: Modelo de desenvolvimento*. (Tese de Doutoramento). Universidade de Évora, Portugal.

Netto, L., Silva, K. L., Rua, M. S. (2018). Prática reflexiva e formação profissional: aproximações teóricas no campo da Saúde e da Enfermagem. *Escola Anna Nery* 22(1) 2018

Nicolini, D. (2012). *Practice theory, work, and organization: An introduction*. Oxford: Oxford University Press. Disponível em:
https://books.google.pt/books?hl=en&lr=&id=dINO3eFvttoC&oi=fnd&pg=PP2&ots=sW8jnEllbh&sig=2H3e-cSI-W1wEfwaQlQETw73fKs&redir_esc=y#v=onepage&q&f=true.

Nicollini, D. (2017). Practice Theory as a Package of Theory, Method and Vocabulary: Affordances and Limitations. *Springer International Publishing*, AG 2017. M. Jonas et al. (eds.), *Methodological Reflections on Practice Oriented Theories*, DOI 10.1007/978-3-319-52897-7_2.

Nina, R. R. V. (2008). O bibliotecário como profissional da informação e as representações de suas competências profissionais para atuar em bibliotecas. *Enc. Bibli: R. Eletr. Bibliotecon. Ci. Inf., Florianópolis*, n. 25, 1º sem.2008.

Nunes, H. B. (1998). A oferta pública de leitura. *Observatório das Atividades Culturais*, n.º3, p. 13-15. Disponível em: <http://www.gepac.gov.pt/gepac-oac/obs-n-3-4-pdf.aspx>

Nunes, O. (1999). Uma abordagem sobre a relação de ajuda. *A Pessoa Como Centro: Revista de Estudos Rogerianos*, 3, 5-6.

Observatório de Ciência da Informação da Universidade do Porto (2013). *Perfil do Profissional de Informação (Estudo 2013)*. Disponível em: <https://paginas.fe.up.pt/~lci/index.php/276-ser-profissional/perfil-profissional-informacao-estudo-2013>

Observatório da Profissão de Informação-Documentação (2006). A imagem das competências dos profissionais de informação-documentação.

Ochôa, P. (2010). *Transições profissionais na Sociedade de Informação em Portugal: percursos identitários e ciclos de competências de bibliotecários portugueses (1973-2010)*. (Tese de Doutoramento). Universidade de Alcalá de Henares, Espanha.

Ochôa, P. (2012). Para uma perspetiva intergeracional das carreiras e competências em Portugal: análise da profissão de bibliotecário. *Páginas a&b*. S. 2, 10 (2012), 07-75.

Ochôa, P., Pinto, L. (2007). Estratégias de gestão baseada em evidências: investigação e prática em serviços de informação. Disponível em: <https://www.bad.pt/publicacoes/index.php/congressosbad/article/viewFile/515/pdf>.

Pereira, E. R., Pegoraro, R. F., Rases, E. F. (2017). História de Vida, Pesquisa Narrativa e *Testimonio*: Perspectivas nos Estudos Biográficos. *Quaderns de Psicologia*, V. 19, n.º 3, 277-286. ISSN: 0211-3481. Disponível em: <https://doi.org/10.5565/rev/qpsicologia.1413>.

Pereira, J. V. T. (2017). A CURADORIA DE CONTEÚDOS EM BIBLIOTECAS: proposta de aplicação na Biblioteca Central do IFRN campus Natal-Central. Disponível em: https://monografias.ufrn.br/jspui/bitstream/123456789/5688/1/J%C3%A9ssicaVTP_Monografia.pdf.

Pereira, L. A., Rodrigues, A. C. (2013). Competências transversais dos recém-diplomados do ensino superior no mercado global. IV Conferência Investigação e Intervenção em Recursos Humanos – Os Novos Contextos da Gestão de Recursos Humanos. *Escola Superior de Ciências Empresariais do Instituto Politécnico de Setúbal, 28 e 29 de janeiro de 2013*.

Pineau, G. (2006). As histórias de vida em formação: gênese de uma corrente de pesquisa-ação-formação existencial. *Educação e Pesquisa* v.32, n.2, p. 329-343, maio/ago. 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ep/v32n2/a09v32n2>.

Pires, C. G. C. (2003). As Bibliotecas da Rede de Leitura Pública: problemas e perspectivas. Disponível em <http://apbad.pt/CadernosBAD/Caderno12003/Pires.pdf>.

Rastelli, S., Cavalcante, L. E. (2013). *Encontros Bibli: revista eletrônica de biblioteconomia e ciência da informação*. v. 18, n. 36, p. 157-180, jan./abr., 2013. ISSN 1518-2924. DOI: 10.5007/1518-2924.2013v18n36p157.

Reckwitz, A. (2002). Toward a Theory of Social Practices: A Development in Culturalist Theorizing. *European Journal of Social Theory* 5(2): 243–263.

Rehman, S.U. (2006). New age competencies for information professionals. In C. Khoo, D. Singh & A.S.

Reyes, A. (2017). Gestor e curador da informação: tendências, perfis e estratégias de reconhecimento. *Páginas a&b*. S.3, nº 7 (2017) 3-15 | DOI 10.21747/21836671/pag7a1

Ribeiro, F. (2004). Informação: um campo uno, profissões diversas?. Disponível em <https://www.bad.pt/publicacoes/index.php/congressosbad/article/view/674/672>.

Santos, B. R. P., Yafushi, C. A. P, Ferreira, L, H, G., & Ottonicar, S. L. C. (2017). A Contribuição da cultura informacional para o desenvolvimento da competência em informação dos profissionais da informação. In A Ciência Aberta: o contributo da Ciência da Informação, Atas do VIII Encontro Ibérico EDICIC, 20 a 22 de novembro de 2017 (pp. 188–195). Universidade de Coimbra.

Santos, M. R. S. (2014). Competência em informação no ambiente de trabalho: uma visão sobre o uso de competências do bibliotecário. *REBECIN*, v.1, n.2, p.89-112, jul./dez. 2014. Disponível em: <<http://www.abecin.org.br/revista/index.php/rebecin>>. ISSN: 2358-3193.

Schön, D. (1983). *The reflective practitioner: How professionals think in action*. New York: Basic Books.

Schön, D. (1987). *Educating the reflective practitioner: Towards a new design for teaching and learning in the professions*. San Francisco: Jossey-Bass.

Sermann, L. I. C., Mendes, A. M. C. P. (2007). A aprendizagem reflexiva como meio para promover a sustentabilidade das organizações educativas. Disponível em: http://www.anpae.org.br/congressos_antigos/simposio2007/241.pdf.

Silva, A. M., Ribeiro, F. (2004). Formação, perfil e competências do profissional da informação. Disponível em: <https://www.bad.pt/publicacoes/index.php/congressosbad/article/view/622/619>.

Silva, A. B. N. (2006). Refletindo sobre os saberes e o desenvolvimento profissional da prática pedagógica. Disponível em: http://leg.ufpi.br/subsiteFiles/ppged/arquivos/files/eventos/2006.gt1/GT1_21_2006.PDF.

Visnovsky, E. (2009) . The “Practice turn” in the contemporary socio-human sciences. *HUMAN AFFAIRS* 19, 378–396. DOI: 10.2478/v10023-009-0051-7.

VVBAD (2018). Professional code for information professionals in libraries and documentation centers. Disponível em: <https://www.ifla.org/files/assets/faife/publications/misc/code-of-ethics-be.pdf>.

ANEXOS